Organizzazione Internazionale del Lavoro

LE REGOLE DEL GIOCO

Un'introduzione all'azione normativa dell'Organizzazione internazionale del lavoro

Un'introduzione all'azione normativa
dell'Organizzazione internazionale del lavoro

Questa pubblicazione è un prodotto del 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 per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in collaborazione con la Commissione Europea. Le opinioni espresse in questa pubblicazione non riflettono necessariamente quelle della Commissione Europea o dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

Co-funded by
the European Union

Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2020
Prima pubblicazione 2020

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 licenses), 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.

ISBN: 978-92-2-032182-9 (web pdf)

Disponibile in francese: *Les règles du jeu. Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail*, ISBN 978-92-2-132188-0 (stampato), ISBN 978-92-2-132189-7 (pdf web), Ginevra, 2019; in inglese: *Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organisation*, ISBN 978-92-2-132185-9 (stampato), ISBN 978-92-2-132186-6 (pdf web), Ginevra, 2019; e in spagnolo: *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, ISBN 978-92-2-132191-0 (stampato), ISBN 978-92-2-132192-7 (pdf web), Ginevra, 2019.

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
Introduzione 9

1 Norme internazionali del lavoro: Le regole del gioco per un'economia globale 10

Costruire un'economia mondiale attenta alla giustizia sociale 12
Cosa sono le norme internazionali del lavoro? 23
Come sono elaborate le norme internazionali del lavoro? 25
Come si utilizzano le norme internazionali del lavoro? 30

2 Materie disciplinate dalle norme internazionali del lavoro 36

Libertà di associazione 38
Contrattazione collettiva 41
Lavoro forzato 44
Lavoro minorile 47
Parità di opportunità e di trattamento 50
Consultazioni tripartite 54
Amministrazione del lavoro 56
Ispezione del lavoro 58
Politica per l'impiego 61
Promozione dell'occupazione 64
Orientamento e formazione professionale 68
Sicurezza dell'impiego 70
Politica sociale 71
Salari 72
Orario di lavoro 75
Salute e sicurezza sul lavoro 78
Sicurezza sociale 84
Protezione della maternità 89
Lavoratori domestici 91
Lavoratori migranti 93
Lavoratori marittimi 96
Lavoratori del settore della pesca 100
Lavoratori portuali 102
Popolazioni indigene e tribali 104
Altre categorie di lavoratori 107

3 Applicazione e promozione delle norme internazionali del lavoro 110
Il sistema di controllo periodico . . . 112
Reclami . . . 116
Denunce . . . 118
Libertà sindacale . . . 121
Applicazione delle convenzioni non ratificate . . . 125
Assistenza tecnica e formazione . . . 126
Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e i suoi seguiti (1998) . . . 128
Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa (2008) . . . 130
Iniziativa del Centenario dell'OIL sulle norme internazionali del lavoro . . . 132

4 Risorse 134
Principali organi e strumenti dell'OIL . . . 136
Note . . . 139

PREFAZIONE

Nel corso dei suoi cent'anni di attività, l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha adottato un sistema di norme internazionali del lavoro contenenti i principi fondamentali e diritti del lavoro adottati a livello internazionale dai rappresentanti di governi, di organizzazioni datoriali e di sindacati. All'interno di questo corpus normativo, vi sono le convenzioni che, una volta ratificate dagli Stati, devono essere trasposte nella legislazione nazionale e le raccomandazioni che definiscono delle linee guida per il miglioramento della legislazione, delle istituzioni e delle politiche del lavoro e sociali.

L'Italia è uno dei nove paesi fondatori dell'OIL che — fin dalla nascita della stessa Organizzazione — ha partecipato alla definizione di questi standard internazionali del lavoro attraverso il contributo dei suoi rappresentanti di provenienza governativa, dell'organizzazione degli imprenditori e dei sindacati. Allo stesso tempo, essa si è avvalsa delle norme prodotte in seno all'OIL per migliorare la legislazione nazionale del lavoro e quella sociale. Alla fine del 2019, l'Italia era il terzo paese per numero di ratifiche delle Convenzioni OIL (113 su 190). Il lavoro svolto a livello internazionale e la ratifica di questi trattati ha fatto sì che i principi e diritti che questi contengono — per esempio, la libertà di associazione e contrattazione collettiva, la parità di remunerazione per lavoro di egual valore, la non discriminazione nell'impiego e nella professione, il diritto al congedo retribuito — diventassero una realtà per i cittadini italiani.

In un mondo del lavoro in continuo cambiamento, gli standard dell'OIL continuano ad essere uno strumento importante nella definizione delle istituzioni e nel funzionamento del mercato del lavoro, sia a livello nazionale che internazionale. Attraverso la promozione del lavoro dignitoso, le norme internazionali del lavoro supportano tutte le donne e gli uomini nel perseguimento del benessere materiale e delle loro aspirazioni in condizioni di libertà, dignità, sicurezza economica e pari opportunità. L'obiettivo perseguito dalle stesse norme non è solo la produzione di lavoro, ma la creazione di lavoro di qualità. È per questa ragione che esse costituiscono un punto saldo di riferimento per le società che mirano a realizzare gli obiettivi di equità e di giustizia sociale attraverso il lavoro produttivo, che genera sicurezza socio-economica, tutela i diritti sul lavoro, garantisce la protezione sociale e promuove il dialogo tra coloro che rappresentano il mondo imprenditoriale e i lavoratori.

L'edizione italiana della pubblicazione *Le regole del gioco: un'introduzione all'attività normativa dell'Organizzazione internazionale del lavoro* si pone l'obiettivo di diffondere la conoscenza sul sistema internazionale di norme del lavoro e dei principi e diritti in esse contenuti. Essa è stata realizzata nell'ambito del progetto di collaborazione universitaria, promosso dall'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'OIL e lanciato in occasione del centenario dell'Organizzazione. L'auspicio è che questa pubblicazione possa essere una guida utile per conoscere e approfondire l'attività normativa dell'OIL e le tematiche da esse affrontate, come pure i processi attraverso i quali gli standard del lavoro vengono adottati e la loro applicazione monitorata a livello internazionale.

Un ringraziamento doveroso va ad Andrea Sitzia, professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Padova, per la sua preziosa collaborazione nella revisione della bozza di traduzione in italiano di questa pubblicazione, come pure a Erica Barbaccia e Fabien Rollinger dell'Ufficio OIL di Roma per il loro contributo durante la realizzazione di questo progetto editoriale.

Gianni Rosas
Direttore, Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

INTRODUZIONE

Le regole del gioco: un'introduzione all'attività normativa dell'Organizzazione internazionale del lavoro descrive in maniera concisa la politica normativa dell'OIL con l'obiettivo di facilitarne la comprensione e la ricezione da parte dei costituenti tradizionali dell'OIL, nonché dai membri del sistema delle Nazioni Unite, dai non-specialisti e dall'opinione pubblica in generale. Nella sua prima sezione, la pubblicazione richiama le fondamenta e l'utilità dell'azione normativa dell'OIL tanto a livello nazionale quanto nell'attuale contesto della globalizzazione. Nella seconda sezione, il contenuto delle norme internazionali del lavoro è presentato secondo una suddivisione tematica. La terza sezione è costituita da una descrizione dei meccanismi di controllo dell'applicazione delle norme internazionali del lavoro da parte degli Stati membri dell'OIL. L'aggiornamento di questa pubblicazione di riferimento, realizzata per la prima volta nel 2005 e la cui ultima edizione è datata 2014, testimonia la natura dinamica della politica normativa dell'OIL. La nuova edizione del 2019, che coincide con il centenario dell'OIL, descrive i recenti sviluppi, i nuovi strumenti adottati e il lancio dell'iniziativa del centenario sulle norme, che ha lo scopo di rafforzare il sistema di supervisione e l'istituzione di un meccanismo di revisione delle norme esistenti. Questa nuova edizione ci pone nella prospettiva di poter osservare il contributo essenziale fornito delle norme internazionali del lavoro all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile adottata nel 2015 dagli Stati Membri delle Nazioni Unite, nonché alla riflessione più ampia sul futuro del lavoro. Questa edizione, predisposta da Eric Gravel, del Dipartimento delle norme internazionali del lavoro, contribuisce alla promozione dell'attività normativa dell'Organizzazione e più in generale alla diffusione di informazioni sul suo mandato normativo.

Corinne Vargha
Direttrice, Dipartimento delle norme internazionali del lavoro,
Ufficio internazionale del lavoro, Ginevra

Costruire un'economia mondiale attenta alla giustizia sociale
Cosa sono le norme internazionali del lavoro?
Come sono elaborate le norme internazionali del lavoro?
Come sono utilizzate le norme internazionali del lavoro?

1

NORME INTERNAZIONALI DEL LAVORO: LE REGOLE DEL GIOCO PER UN'ECONOMIA GLOBALE

Il mandato dell'OIL di lottare per un futuro migliore per tutti nel mondo del lavoro richiede di comprendere e anticipare i fattori di trasformazione del cambiamento che sono già in atto e di essere pronti a rispondere tempestivamente ad eventi e sfide che non possono essere ragionevolmente previsti. [...] Sembra inconcepibile che la ricerca dell'OIL della giustizia sociale possa essere portata a termine in modo soddisfacente se l'Organizzazione continua a non raggiungere i più vulnerabili. [...] l'OIL [...] sarà giudicata, a giusto titolo, da ciò che facciamo per i più deboli e i più svantaggiati, per chi vive in povertà, senza lavoro, senza opportunità, prospettive o speranze, per coloro che soffrono di negazione dei diritti e delle libertà fondamentali[1].

Guy Ryder, Direttore Generale dell'Ufficio internazionale del lavoro, 2016

A partire dal 1919, l'Organizzazione internazionale del lavoro ha istituito e sviluppato un sistema di norme internazionali del lavoro volte alla promozione di opportunità per uomini e donne di ottenere un lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità. Nell'odierna economia globalizzata, le norme internazionali del lavoro sono una componente essenziale del quadro internazionale volto a garantire che la crescita dell'economia mondiale sia vantaggiosa per tutti.

COSTRUIRE UN'ECONOMIA MONDIALE ATTENTA ALLA GIUSTIZIA SOCIALE

L'aspirazione alla giustizia sociale, che offre a ogni uomo e a ogni donna che lavorano la possibilità di rivendicare liberamente e sulla base dell'uguaglianza di opportunità la loro giusta quota della ricchezza che hanno contribuito a generare, è grande oggi come lo era all'epoca della fondazione dell'OIL, nel 1919. Mentre l'OIL celebra nel 2019 il suo 100° anniversario, l'importanza di instaurare la giustizia sociale è sempre più pressante, in considerazione del fatto che l'aumento della disuguaglianza e dell'esclusione rappresenta una minaccia per la coesione sociale, la crescita economica e il progresso umano. Di fronte ai cambiamenti climatici, ai cambiamenti demografici, allo sviluppo tecnologico e, più in generale, alla globalizzazione, siamo testimoni di un processo di trasformazione del mondo del lavoro che procede a un ritmo e a una portata senza precedenti. Come possono essere affrontate queste sfide con l'obiettivo di offrire la possibilità di realizzare la giustizia sociale in un mondo del lavoro sempre più complesso?

Per una globalizzazione equa

L'economia mondiale è stata caratterizzata negli ultimi anni dalla globalizzazione. Le nuove tecnologie hanno permesso un sempre più rapido movimento tra diversi paesi di persone, merci e capitali, dando vita a una rete economica mondiale interdipendente che sta coinvolgendo quasi tutti gli abitanti del pianeta. La globalizzazione riguarda oggi l'internazionalizzazione della produzione, della finanza, del commercio, e anche delle migrazioni.

La questione di capire se la globalizzazione contemporanea rappresenti una fonte di prosperità o se aggravi la disuguaglianza e l'ingiustizia è ancora oggetto di accesi dibattiti. L'OIL ha sempre occupato un posto di rilievo in questo dibattito in riferimento alla sua missione di promuovere una globalizzazione più giusta ed equa. La Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa (vedi capitolo 3), adottata da governi, lavoratori e datori di lavoro nel giugno 2008, è concepita come strumento per rafforzare la capacità dell'OIL di promuovere l'Agenda del lavoro dignitoso e fornire una risposta efficace alla sempre più pressanti sfide della globalizzazione. L'Agenda del lavoro dignitoso, che si basa su quattro pilastri (promozione dell'occupazione, protezione sociale, diritti fondamentali sul lavoro e dialogo sociale), riguarda molte delle sfide con cui l'Organizzazione si era già confrontata all'epoca della sua fondazione, e intende offrire a chiunque

la possibilità di ottenere un lavoro dignitoso attraverso la promozione del dialogo sociale, della protezione sociale e della creazione di posti di lavoro, nonché attraverso il rispetto delle norme internazionali del lavoro.

La globalizzazione ha certamente provocato sconvolgimenti nelle strutture della produzione globale, con significativi effetti sulle imprese e l'occupazione. Le catene di approvvigionamento mondiali, che rappresentano un posto di lavoro su cinque in tutto il mondo, rispecchiano la crescente diversificazione della produzione. Sebbene abbiano creato posti di lavoro e aperto prospettive di crescita economica, i rapporti di lavoro e il ritmo di produzione possono avere avuto in alcuni casi effetti negativi sulle condizioni di lavoro. Ad esempio, in seguito agli incendi nelle fabbriche in Pakistan e in Bangladesh nel 2012 e al crollo dell'edificio Rana Plaza nel 2013, che sono costati la vita a più di 1.500 persone, si sono sollevate ancora una volta delle voci, in particolare alla luce della mancanza di controllo e buona *governance* nella dimensione locale, le quali rivendicavano la necessità di intraprendere un'azione a livello globale. Per i vari attori del mondo del lavoro, la sfida consiste nel migliorare la gestione delle catene di approvvigionamento e di garantire il rispetto delle norme internazionali del lavoro, con particolare riferimento ai diritti fondamentali. È in questo contesto che la 105ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro ha adottato una risoluzione riguardante il «lavoro dignitoso nelle catene di approvvigionamento mondiali».

Un altro aspetto emblematico dell'economia contemporanea risiede nella finanziarizzazione, con un accento sulla redditività finanziaria a scapito degli investimenti reali. In assenza di una regolamentazione appropriata, tale finanziarizzazione produce l'effetto di aumentare la volatilità e la vulnerabilità dell'economia e del mercato del lavoro, incentivando il profitto a breve termine e causando effetti nocivi per la redistribuzione, con conseguenze per la creazione di occupazione, produttività e per la sostenibilità aziendale. Le motivazioni alla base della crisi finanziaria ed economica del 2008 e dei suoi effetti devastanti sull'economia reale sono ormai note e includono in particolare le lacune nella gestione e nella regolamentazione dei mercati finanziari. Ma non è ancora chiaro se queste lezioni siano state davvero ascoltate.

Un mondo del lavoro vulnerabile

Nonostante i suoi innegabili vantaggi, la globalizzazione non ha chiaramente portato a una nuova era di prosperità per tutti. Sono stati compiuti dei progressi in termini di sviluppo e di riconoscimento dei diritti: la riduzione della povertà estrema, una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro, lo sviluppo dei sistemi di protezione sociale, la creazione di occupazione sostenibile nel settore privato, e così via. Ma l'economia globalizzata di oggi ha anche provocato grandi sconvolgimenti sociali, tra cui l'elevata disoccupazione in alcune parti del mondo, la delocalizzazione dei lavoratori e delle imprese e l'instabilità finanziaria. L'attuale situazione del mercato del lavoro globale rimane particolarmente fragile.

Nonostante le varie recessioni, tra cui la crisi economica e finanziaria mondiale del 2008, il numero totale di posti di lavoro di tutto il mondo è salito nel 2016 a 3,2 miliardi (1 miliardo in più rispetto al 1990), il che evidenzia un trend positivo nella creazione di posti di lavoro. I tassi di disoccupazione sono tuttavia rimasti elevati: nel 2017, vi erano in tutto il mondo circa 198 milioni di individui alla ricerca attiva di un'occupazione, tre quarti dei quali vivevano in paesi emergenti. Anche la vulnerabilità dell'occupazione è aumentata (nel 2017 circa 1,4 miliardi di lavoratori erano occupati in lavori vulnerabili, interessando tre lavoratori su quattro nei paesi in via di sviluppo), così come la disuguaglianza di reddito, che è cresciuta drammaticamente nella maggior parte delle regioni del mondo[2].

L'incremento delle disuguaglianze sembra sul punto di diventare una delle principali caratteristiche del mondo contemporaneo. La distribuzione dei salari a livello individuale è divenuta più ineguale, con un maggiore divario tra i lavoratori che costituiscono il 10 per cento superiore della scala e quelli che costituiscono il 10 per cento inferiore. In pratica, ad eccezione dell'America latina, tutte le altre regioni hanno registrato un aumento delle disparità di reddito, accompagnato da un calo della percentuale di reddito da lavoro. Le disuguaglianze non solo portano a un calo della produttività, ma alimentano anche povertà, instabilità sociale e persino conflitti. Proprio per questo motivo, la comunità internazionale ha riconosciuto la persistente necessità di stabilire regole del gioco fondamentali per garantire che la globalizzazione possa offrire a chiunque le stesse opportunità per raggiungere la prosperità.

Il futuro del lavoro a rischio

Dal 1980, una serie di cambiamenti mondiali ha trasformato profondamente l'occupazione e il lavoro: la globalizzazione accelerata del commercio, il cambiamento tecnologico, l'aumento del tasso di attività delle donne, la frammentazione delle catene di valore e il subappalto, le modifiche della domanda, le aspirazioni individuali, le competenze della popolazione attiva, e così via. Ma oggi, con il cambiamento climatico, la crescita demografica e la trasformazione tecnologica, sono emerse nuove sfide per tutti gli individui e in particolare per il mondo del lavoro, tra cui: la diversificazione delle forme di occupazione, lo sviluppo dell'economia digitale, e in particolare delle piattaforme, un nuovo rapporto con il concetto stesso di lavoro e la riconciliazione tra lavoro e vita personale.

Una delle controversie più significative rispetto al lavoro risiede nella questione se il progresso tecnologico comporterà la distruzione o la creazione di posti di lavoro. L'OIL è familiare con la questione, già emersa in forme diverse nel corso del XX secolo, ma che sta assumendo una nuova dimensione nell'era della robotizzazione e dell'intelligenza artificiale. Al di là dei possibili scenari pessimistici e ottimistici sul tema, la vera sfida posta dai progressi tecnologici è capire come aiutare, in questo contesto di transizione, le imprese e i lavoratori a adattarsi a nuove forme di lavoro (sia fisicamente che in termini di competenze) in quanto si tratterà senza dubbio di un processo continuo e dinamico che accompagnerà l'intera vita professionale di una persona.

Per comprendere e offrire una risposta efficace a queste nuove sfide, l'OIL ha lanciato una «Iniziativa sul futuro del lavoro» e nell'agosto del 2017 ha istituito la Commissione mondiale sul futuro del lavoro. Sei gruppi tematici si concentrano sulle questioni principali che devono essere prese in considerazione per assicurarsi che il lavoro di domani garantisca sicurezza, uguaglianza e prosperità: il ruolo del lavoro per gli individui e per le società; la disuguaglianza pervasiva delle donne nel mondo del lavoro a livello mondiale; la tecnologia al servizio dello sviluppo sociale, ambientale ed economico; l'acquisizione continua di competenze lungo il corso della vita; nuovi modelli di crescita inclusiva; e la futura *governance* del lavoro. La Commissione mondiale ha consegnato il suo Rapporto nel gennaio del 2019.

La transizione energetica come opportunità?

La lotta contro il cambiamento climatico è ormai in cima all'agenda internazionale, con l'obiettivo a lungo termine dell'accordo di Parigi 2015 di mantenere l'aumento della temperatura mondiale al di sotto di 2° C rispetto ai livelli preindustriali. Per l'OIL, la sfida consiste nel rispondere alle ripercussioni sul mondo del lavoro, in cui gli effetti negativi iniziano già a manifestarsi: lo sconvolgimento delle attività, la distruzione dei posti di lavoro e il conseguente impatto sui modi di sussistenza degli individui. Attualmente 1,2 miliardi di posti di lavoro dipendono direttamente dalla gestione efficace e dalla sostenibilità di un ambiente salubre[3]. I potenziali impatti dei cambiamenti climatici su imprese e lavoratori, mercati del lavoro, reddito, protezione sociale e povertà fanno della mitigazione dei cambiamenti climatici e del relativo adattamento a tali cambiamenti i principali elementi del mandato e dell'azione dell'OIL. La transizione verso un'economia verde (*green economy*) si tradurrà inevitabilmente in perdite di posti di lavoro in alcuni settori, ma tali perdite saranno compensate da nuove opportunità di impiego, a condizione che vengano adottate politiche volte a favorire il lavoro dignitoso e la distribuzione dei lavoratori.

Il ruolo sempre cruciale delle norme internazionali del lavoro

Per comprendere meglio le sfide attuali è importante ricordare che nel 1919 le nazioni firmatarie del trattato di Versailles hanno istituito l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) in riconoscimento del fatto che «esistono condizioni di lavoro che implicano per un gran numero di persone ingiustizie, difficoltà e privazioni tali da provocare disordini così grandi da mettere in pericolo la pace e l'armonia del mondo». Per affrontare questo problema, l'Organizzazione appena fondata ha istituito un sistema di norme internazionali del lavoro, Convenzioni e Raccomandazioni internazionali elaborate da rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori di tutto il mondo, che si occupano di tutte le questioni relative al lavoro. Nel 1919, i fondatori dell'OIL hanno riconosciuto che l'economia mondiale aveva bisogno di regole chiare affinché il progresso economico diventasse sinonimo di giustizia sociale, prosperità e pace per tutti. Questo principio non ha perso la sua rilevanza: in futuro, ancor più di oggi, le norme del lavoro saranno una fonte di coesione sociale e stabilità economica in un'era di grandi cambiamenti del lavoro.

Le norme internazionali del lavoro sono state concepite come mezzo per fornire un sistema globale di strumenti in materia di lavoro e di politica sociale, sostenuto da un sistema di controllo per affrontare tutti i possibili problemi relativi all'applicazione di tali strumenti a livello nazionale. Le norme costituiscono la componente giuridica della strategia dell'OIL per gestire la globalizzazione, promuovere lo sviluppo sostenibile, sradicare la povertà e garantire che tutti possano lavorare in condizioni di dignità e sicurezza. La Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa sottolinea che, al fine di raggiungere gli obiettivi dell'OIL nel contesto della globalizzazione, l'Organizzazione deve «promuovere la politica dell'attività normativa dell'OIL come pietra angolare delle attività dell'OIL, migliorando la sua rilevanza nel mondo del lavoro, e garantire il ruolo delle norme come mezzo utile per il raggiungimento degli obiettivi costituzionali dell'Organizzazione».

Le sfide della globalizzazione hanno reso le norme internazionali del lavoro più rilevanti che mai. Quali vantaggi offrono oggi?

La strada verso la piena occupazione produttiva e il lavoro dignitoso per tutti: gli obiettivi del 2030

Le norme internazionali del lavoro si riferiscono innanzitutto allo sviluppo delle persone in quanto esseri umani. Nella Dichiarazione di Filadelfia (1944), la comunità internazionale ha riconosciuto che «il lavoro non è una merce». Il lavoro non è un prodotto inanimato, come una mela o un televisore, che può essere negoziato per ottenere il massimo profitto o il prezzo più basso. Il lavoro fa parte della vita quotidiana di tutti ed è fondamentale per la dignità, il benessere e lo sviluppo di una persona in quanto essere umano. Lo sviluppo economico deve includere la creazione di posti di lavoro e condizioni di lavoro in cui le persone possano lavorare in piena libertà, sicurezza e dignità. In sintesi, lo sviluppo economico non è fine a sé stesso, ma serve piuttosto a migliorare la vita degli esseri umani. Le norme internazionali del lavoro garantiscono che lo sviluppo economico continui a concentrarsi sul miglioramento della vita di uomini e donne e a preservarne la dignità.

Il lavoro dignitoso riassume le aspirazioni degli esseri umani relative al lavoro. Unisce l'accesso ad un lavoro produttivo e adeguatamente remunerato, la sicurezza sul posto di lavoro e la protezione sociale per le famiglie, migliori prospettive per lo sviluppo personale e l'integra-

zione sociale, la libertà per gli individui di definire le loro richieste, di organizzarsi e di partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita, e l'uguaglianza di opportunità e di trattamento per tutti gli uomini e le donne.

Il lavoro dignitoso non è solo un obiettivo, ma è anche un mezzo per raggiungere gli obiettivi specifici del nuovo programma internazionale di sviluppo sostenibile. All'Assemblea generale delle Nazioni Unite del settembre 2015, il lavoro dignitoso e i quattro pilastri dell'Agenda sul lavoro dignitoso — creazione di occupazione, protezione sociale, diritti sul lavoro e dialogo sociale — sono diventati gli elementi centrali della nuova Agenda per lo sviluppo sostenibile 2030. Nell'obiettivo 8 dell'Agenda 2030 si rivendica la promozione di una crescita economica costante, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione produttiva e il lavoro dignitoso per tutti. Inoltre, i principali elementi del lavoro dignitoso sono ampiamente integrati nelle finalità di gran parte dei 17 obiettivi della nuova visione delle Nazioni Unite sullo sviluppo.

Un quadro giuridico internazionale per una globalizzazione equa e sostenibile

Il raggiungimento dell'obiettivo del lavoro dignitoso nell'economia globalizzata richiede un'azione a livello internazionale. La comunità mondiale sta rispondendo a questa sfida in parte sviluppando strumenti giuridici internazionali in materia di commercio, finanza, ambiente, diritti umani e lavoro. L'OIL contribuisce a questo quadro giuridico elaborando e promuovendo norme internazionali del lavoro volte a garantire che la crescita economica e lo sviluppo vadano di pari passo con la creazione di lavoro dignitoso. La struttura tripartita unica dell'OIL garantisce che queste norme siano sostenute da governi, datori di lavoro e lavoratori. Le norme internazionali del lavoro stabiliscono quindi le norme sociali minime di base concordate da tutti gli attori dell'economia mondiale.

Condizioni uguali per tutti

Un quadro giuridico internazionale sulle norme sociali garantisce a chiunque pari condizioni nell'economia mondiale. Aiuta i governi e i datori di lavoro a non cedere alla trappola di ridurre le norme del lavoro, credendo che questo possa dare loro un maggiore vantaggio comparativo nel commercio internazionale. A lungo termine, tali pratiche non avvantaggiano nessuno. La riduzione delle norme del lavoro

può incoraggiare la diffusione di industrie a basso salario, a basso livello di competenze e ad elevata rotazione del personale e impedire a un paese di sviluppare un'occupazione più stabile e altamente qualificata. Tali pratiche rallentano al contempo la crescita economica dei partner commerciali. Poiché le norme internazionali del lavoro sono norme minime stabilite dai governi e dagli interlocutori sociali, è nell'interesse di tutti che tali norme siano applicate in maniera generale, affinché coloro che non intendono applicarle non compromettano gli sforzi di coloro intenzionati a farlo.

Uno strumento per migliorare il rendimento economico

Talvolta le norme internazionali del lavoro sono state ritenute costose e quindi un ostacolo allo sviluppo economico. Tuttavia, un numero crescente di ricerche ha mostrato che il rispetto delle norme internazionali del lavoro è spesso accompagnato da un miglioramento della produttività e del rendimento economico.

Le norme sui salari minimi e sull'orario di lavoro, così come quelle sul rispetto dell'uguaglianza possono tradursi in una maggiore soddisfazione dei lavoratori e nel miglioramento delle loro prestazioni lavorative e quindi in una minore rotazione del personale. Gli investimenti nella formazione professionale possono tradursi in una forza lavoro più qualificata e in livelli di occupazione più elevati. Le norme sulla sicurezza possono ridurre gli infortuni ad alto costo e le spese per l'assistenza sanitaria. La sicurezza del lavoro può incoraggiare i lavoratori ad assumersi rischi e innovare. Una protezione sociale, che preveda ad esempio regimi di disoccupazione e politiche di occupazione attive, può facilitare la flessibilità del mercato del lavoro, e rendere la liberalizzazione economica e la privatizzazione sostenibili e più accettabili per la popolazione. La libertà di associazione e la contrattazione collettiva possono migliorare la consultazione e la cooperazione nella gestione del lavoro, migliorando così le condizioni di lavoro, riducendo il numero di costosi conflitti di lavoro e migliorando la stabilità sociale.

Gli effetti positivi delle norme del lavoro non passano inosservati agli investitori stranieri. Vari studi hanno dimostrato che nei loro criteri per la scelta dei paesi in cui investire, gli investitori stranieri valutano maggiormente la qualità della manodopera e la stabilità politica sociale piuttosto che i bassi costi del lavoro. Allo stesso tempo, esistono poche prove che dimostrano che i paesi che non rispettano le norme

del lavoro siano più competitivi nell'economia mondiale. Le norme internazionali del lavoro non solo rispondono ai cambiamenti nel mondo del lavoro per la protezione dei lavoratori, ma tengono anche conto delle esigenze delle imprese sostenibili.

Una rete di sicurezza in tempi di crisi economica

Anche le economie in rapida crescita che si basano sull'impiego di lavoratori altamente qualificati possono registrare un'imprevista recessione economica. La crisi finanziaria asiatica del 1997, l'esplosione della bolla delle *dot-com* nel 2000 e la crisi economica e finanziaria del 2008 hanno mostrato come decenni di crescita economica possano essere annullati da drammatiche svalutazioni delle valute o dal calo dei prezzi di mercato. Per esempio, durante la crisi asiatica del 1997, così come in occasione della crisi del 2008, la disoccupazione è aumentata significativamente in molti dei paesi colpiti. Gli effetti disastrosi di queste crisi sui lavoratori sono stati aggravati dal fatto che in molti di questi paesi i sistemi di protezione sociale, in particolare quelli relativi alla disoccupazione e all'assicurazione sanitaria, le politiche attive del mercato del lavoro e il dialogo sociale fossero poco sviluppati.

L'adozione di un approccio equilibrato tra impiego e obiettivi macroeconomici, che tenga in considerazione allo stesso tempo le ripercussioni sociali, può contribuire ad affrontare queste sfide.

Una strategia per ridurre la povertà

Lo sviluppo economico è sempre dipeso dall'accettazione di regole. La legislazione e il funzionamento delle istituzioni giuridiche garantiscono i diritti di proprietà, l'esecuzione dei contratti, il rispetto delle procedure e la protezione dalla criminalità, tutti elementi giuridici di buona *governance* senza i quali nessuna economia può funzionare. Un mercato regolato da un insieme di regole e istituzioni giuste è più efficiente e genera beneficio per tutti. Vale lo stesso per il mercato del lavoro. Pratiche di lavoro eque stabilite da norme internazionali del lavoro e applicate attraverso un sistema giuridico nazionale garantiscono un mercato del lavoro efficiente e stabile tanto per i lavoratori quanto per i datori di lavoro.

In molte economie in via sviluppo e in transizione, gran parte della forza lavoro è impiegata nel settore dell'economia informale. Inoltre, tali paesi mancano spesso della capacità di fornire una giustizia sociale efficace. Le norme internazionali del lavoro possono essere strumenti efficaci anche in queste situazioni. La maggior parte delle norme dell'OIL si applicano a tutti i lavoratori, non solo a quelli che lavorano in regime di assunzione formale. Alcune norme, come ad esempio quelle rivolte ai lavoratori a domicilio, ai lavoratori migranti, ai lavoratori rurali, o alle popolazioni indigene e tribali, trattano specificamente alcuni settori dell'economia informale. Il rafforzamento della libertà di associazione, l'estensione della protezione sociale, il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro, lo sviluppo della formazione professionale, e altre misure rivendicate dalle norme internazionali del lavoro hanno dimostrato di essere strategie efficaci per ridurre la povertà e per avvicinare i lavoratori all'economia formale. Inoltre, le norme internazionali del lavoro richiedono la creazione di istituzioni e meccanismi in grado di far rispettare i diritti dei lavoratori. Insieme ad una serie di diritti e regole ben definiti, le istituzioni giuridiche funzionanti possono contribuire a dare un carattere formale all'economia e a creare un clima di fiducia e di ordine, elementi indispensabili per la crescita e lo sviluppo economico[4].

Un insieme di esperienze e conoscenze internazionali

Le norme internazionali del lavoro sono il risultato di discussioni fra governi, datori di lavoro e lavoratori, in consultazione con esperti di tutto il mondo. Essi concretizzano il consenso internazionale su come un determinato problema del lavoro possa essere affrontato a livello globale e riflettono la conoscenza e l'esperienza proveniente da tutto il mondo. I governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, le istituzioni internazionali, le imprese multinazionali e le organizzazioni non governative possono beneficiare di queste conoscenze incorporando le norme nelle loro politiche, negli obiettivi operativi e nelle loro azioni quotidiane. In virtù della loro natura giuridica, le norme internazionali del lavoro possono essere applicate ai sistemi e alle amministrazioni giuridiche a livello nazionale, e come parte del corpus del diritto internazionale che può favorire una maggiore integrazione della comunità internazionale.

A proposito dell'OIL

L'Organizzazione internazionale del lavoro è stata fondata nel 1919 ed è diventata un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite nel 1946. Attualmente conta 187 Stati membri. L'OIL ha una struttura «tripartita» unica, che riunisce equamente rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori per affrontare questioni relative al lavoro e alla politica sociale. La Conferenza internazionale del lavoro, che riunisce i costituenti dell'Organizzazione con cadenza annuale, stabilisce le politiche generali dell'OIL. La Conferenza adotta anche le nuove norme internazionali del lavoro, così come il piano di lavoro e il bilancio dell'OIL.

Nel periodo tra una sessione della Conferenza e l'altra, l'Organizzazione è guidata dal Consiglio di amministrazione, composto da 28 membri dei governi, 14 membri dei datori di lavoro e 14 membri dei lavoratori. Il Segretariato dell'OIL, l'Ufficio internazionale del lavoro, ha sede a Ginevra, in Svizzera, e gestisce uffici sul campo in oltre 40 paesi. In occasione del suo 50° anniversario nel 1969, è stato conferito all'OIL il premio Nobel per la Pace. L'attuale Direttore generale è Guy Ryder, rieletto nel 2017 per un secondo mandato quinquennale. L'OIL celebra nel 2019 il suo 100° anniversario.

COSA SONO LE NORME INTERNAZIONALI DEL LAVORO?

Le norme internazionali del lavoro sono strumenti giuridici elaborati dai costituenti dell'OIL (governi, datori di lavoro e lavoratori) che stabiliscono principi e diritti di base del lavoro. Le norme si dividono in Convenzioni (o Protocolli), che sono dei trattati internazionali giuridicamente vincolanti e che possono essere ratificate dagli Stati membri, e in Raccomandazioni, che fungono da linee guida non vincolanti. In molti casi, una Convenzione stabilisce i principi di base che devono essere applicati dai paesi la ratificano, mentre la relativa Raccomandazione completa la Convenzione fornendo una guida più dettagliata sulla sua applicazione. Le Raccomandazioni possono anche essere autonome, cioè non collegate a una Convenzione.

Le Convenzioni e le Raccomandazioni sono elaborate dai rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori e sono adottate in occasione dell'annuale Conferenza internazionale del lavoro. Una volta adottata una norma, gli Stati membri sono tenuti, ai sensi dell'articolo 19 (6) della Costituzione dell'OIL, a sottoporla alla propria autorità competente (generalmente il Parlamento) per un esame entro un termine di dodici mesi. Nel caso delle Convenzioni, ciò significa che saranno esaminate in vista di una loro ratifica. Se una Convenzione viene ratificata, entrerà in vigore nel paese in questione dopo un anno dalla data della ratifica. I paesi che ratificano una Convenzione si impegnano ad attuarla tramite leggi e prassi nazionali e ad inviare periodicamente dei resoconti sulla sua applicazione. Se necessario, l'OIL fornisce assistenza tecnica. Inoltre, nel caso in cui un paese che ha ratificato una Convenzione commetta delle violazioni, possono essere avviate procedure di ricorsi e denunce contro tale paese (vedi capitolo 3).

Le Convenzioni fondamentali

Il Consiglio di amministrazione dell'OIL ha identificato otto Convenzioni «fondamentali» che trattano tematiche considerate principi e diritti fondamentali del lavoro: libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio; effettiva abolizione del lavoro minorile; eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione. Questi principi sono inclusi anche nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro (1998) (vedi capitolo 3). Al 1º gennaio 2019 sono state registrate 1.376 ratifiche di tali Convenzioni, che rappresentano il 92 per cento del possibile numero di ratifiche. A questa data, mancavano ancora 121 ratifiche per raggiungere l'obiettivo della ratifica universale di tutte le Convenzioni fondamentali.

Le otto Convenzioni fondamentali sono:

- Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione, 1948 (n. 87)
- Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (n. 98)
- Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29) (e il relativo Protocollo del 2014)
- Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105)
- Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138)
- Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999 (n. 182)
- Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (n. 100)
- Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111)

Convenzioni di governance (o prioritarie)

Il Consiglio di Amministrazione dell'OIL ha anche designato ulteriori quattro Convenzioni come strumenti di *governance* (o prioritarie), incoraggiando così gli Stati membri alla loro ratifica, in virtù della loro importanza per il funzionamento del sistema internazionale delle norme del lavoro. La Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa sottolinea, nei suoi seguiti, l'importanza di queste Convenzioni dal punto di vista della *governance*.

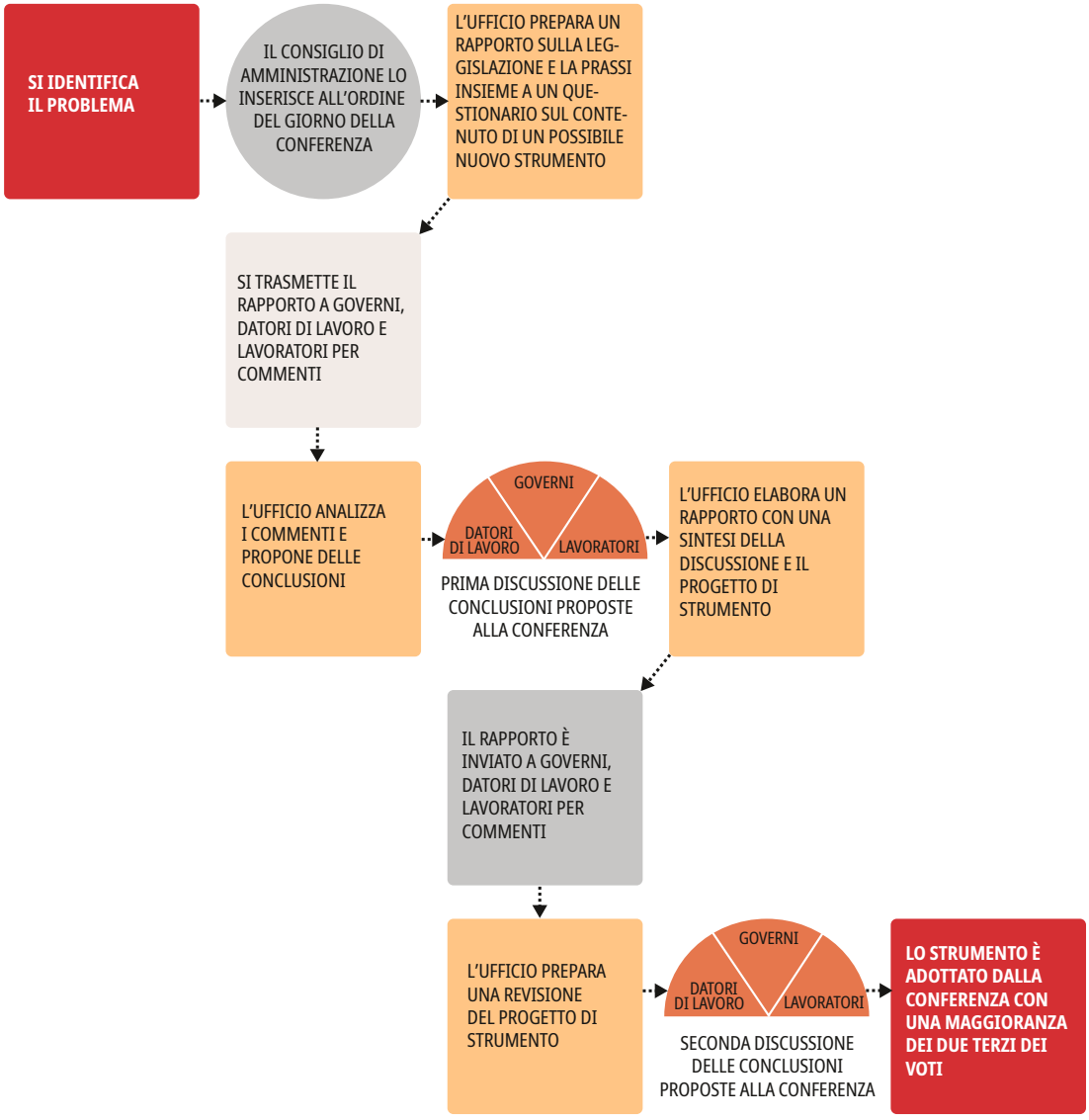
Le quattro Convenzioni di *governance* sono:

- Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81) (e il relativo Protocollo del 1995)
- Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 129)
- Convenzione sulle consultazioni tripartite (norme internazionali del lavoro), 1976 (n. 144)
- Convenzione sulla politica per l'impiego, 1964 (n. 122)

COME SONO ELABORATE LE NORME INTERNAZIONALI DEL LAVORO?

Le norme internazionali del lavoro nascono a partire da una crescente preoccupazione internazionale sulla necessità di azione su determinate problematiche, come ad esempio fornire alle donne che lavorano protezione durante la maternità, o garantire condizioni di lavoro sicure ai lavoratori agricoli. L'elaborazione delle norme internazionali del lavoro in seno all'OIL è un processo legislativo unico che coinvolge rappresentanti di governi, lavoratori e datori di lavoro di tutto il mondo. Come primo passo, il Consiglio di amministrazione si impegna a inserire un determinato problema all'ordine del giorno della Conferenza internazionale del lavoro. L'Ufficio internazionale del lavoro prepara un rapporto in cui si analizza la legislazione e la prassi degli Stati membri rispetto alla problematica in questione. Tale rapporto è trasmesso agli Stati membri e alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro affinché esprimano i primi commenti al riguardo, ed è successivamente presentato alla Conferenza internazionale del lavoro per una prima discussione. L'Ufficio internazionale del lavoro elabora in seguito un secondo rapporto contenente un progetto di strumento, che è nuovamente trasmesso per i commenti e sottoposto alla successiva sessione della Conferenza, in cui il progetto di strumento viene discusso, modificato se necessario e ne viene proposta l'adozione. Questa «doppia discussione» lascia ai partecipanti della Conferenza il tempo necessario per analizzare il progetto di strumento e formulare delle osservazioni. È richiesta una maggioranza dei due terzi dei voti per l'adozione di una norma.

Adozione di una norma internazionale del lavoro



Chi adotta le norme internazionali del lavoro?

La Conferenza internazionale del lavoro riunisce delegazioni di tutti gli Stati membri dell'OIL. Ciascuna delegazione comprende:

- 2 delegati del governo
- 1 delegato dei datori di lavoro
- 1 delegato dei lavoratori

Ciascuno dei delegati dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori dispone di un voto eguale in sessione plenaria.

Ratifica di Convenzioni e Protocolli

Gli Stati membri dell'OIL sono tenuti a sottoporre qualsiasi Convenzione o Protocollo adottato dalla Conferenza internazionale del lavoro all'autorità nazionale competente per la promulgazione della legislazione pertinente o per l'adozione di altre misure, inclusa la ratifica. In generale, una Convenzione o un Protocollo adottato entra in vigore 12 mesi dopo che lo strumento è stato ratificato da due Stati membri. La ratifica è una procedura formale in base alla quale uno Stato accetta la Convenzione o il Protocollo come strumento giuridicamente vincolante. Dopo aver ratificato una Convenzione o un Protocollo, un paese è soggetto al sistema di controllo periodico dell'OIL, che è responsabile di garantire l'applicazione dello strumento. Per ulteriori informazioni sul sistema di controllo dell'OIL, consultare il capitolo 3.

Universalità e flessibilità

Le norme sono adottate con una maggioranza dei due terzi dei voti dei costituenti dell'OIL e sono quindi espressione di principi universalmente riconosciuti. Allo stesso tempo, riflettono la diversità culturale e storica, i differenti sistemi giuridici e i diversi livelli di sviluppo economico di tutti i paesi. In effetti, la maggior parte delle norme sono state formulate in modo da essere abbastanza flessibili per la trasposizione in leggi e prassi nazionali, proprio in considerazione di tali differenze. Ad esempio, le norme sui salari minimi non esigono che gli Stati Membri stabiliscano un salario minimo specifico, ma piuttosto che instaurino un sistema e delle procedure che consentano ai paesi di fissare dei livelli salariali minimi adatti ai loro sviluppi economici. Altre norme contengono le cosiddette «clausole di flessibilità», che consentono ai paesi di stabilire norme temporanee meno vincolanti rispetto a quelle normalmente previste, di escludere determinate categorie di lavoratori dall'applicazione di una Convenzione o di applicare solo alcune parti di un determinato strumento. I paesi che ratificano una determinata Convenzione sono generalmente tenuti a notificare, tramite una dichiarazione indirizzata al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro, se intendono avvalersi di una delle opzioni di flessibilità, e ad ogni modo possono ricorrere a tali clausole solo in seguito ad una consultazione con le parti sociali. Tuttavia, non sono ammissibili riserve in merito alle Convenzioni dell'OIL.

Aggiornamento delle norme internazionali del lavoro

Attualmente esistono 190 Convenzioni e 206 Raccomandazioni — alcune delle quali risalenti al 1919 — e 6 Protocolli. È facilmente intuibile che alcuni di questi strumenti non corrispondono più alle esigenze di oggi. Per affrontare questo problema, l'OIL adotta delle Convenzioni di revisione che sostituiscono quelle più vecchie, o emana Protocolli, che aggiungono nuove disposizioni alle Convenzioni più vecchie.

Il Meccanismo di esame delle norme

Il Meccanismo di esame delle norme (MEN) è parte integrante della politica normativa dell'OIL volta a garantire che l'OIL disponga di un corpus di norme chiaro, solido e aggiornato che risponda ai continui cambiamenti del mondo del lavoro, con l'obiettivo di tutelare i lavoratori e di tenere in considerazione le esigenze delle imprese sostenibili. Il MEN è stato istituito dal Consiglio di amministrazione nel novembre 2011, ma è diventato operativo più tardi, nel 2015, in seguito a due decisioni:

- una decisione del Consiglio di amministrazione del marzo 2015 di istituire, nell'ambito del MEN, un gruppo di lavoro tripartito composto da 32 membri (16 rappresentanti dei governi, 8 rappresentanti dei datori di lavoro e 8 rappresentanti dei lavoratori);
- una decisione del novembre 2015 di approvare il mandato del gruppo di lavoro tripartito del MEN.

Il gruppo di lavoro tripartito del MEN è incaricato di esaminare le norme internazionali del lavoro dell'OIL, al fine di formulare delle raccomandazioni al Consiglio di amministrazione su:

- lo stato delle norme esaminate: norme aggiornate, norme che necessitano una revisione e norme obsolete;
- l'identificazione delle lacune nella loro copertura, comprese quelle che richiedono l'adozione di nuove norme;
- azioni pratiche di supervisione e a tempo determinato, a seconda dei casi.

Il gruppo di lavoro tripartito del MEN si riunisce una volta con cadenza annuale ed esamina i diversi strumenti sulla base di un approccio tematico. Parallelamente al lancio del MEN, l'entrata in vigore dello strumento per l'emendamento della Costituzione dell'Organizzazione

internazionale del lavoro del 1997 ha rafforzato gli sforzi dell'OIL volti a garantire di disporre di un corpus chiaro e aggiornato di norme internazionali del lavoro che possa servire come punto di riferimento mondiale. Con l'entrata in vigore dello strumento di modifica della Costituzione, la Conferenza è ora autorizzata, a maggioranza dei due terzi e su raccomandazione del Consiglio di amministrazione, ad abrogare una Convenzione in vigore nel caso in cui quest'ultima sembri aver perso il suo obiettivo o non apporti più alcun contributo alla realizzazione degli obiettivi dell'Organizzazione. Nella sua sessione di giugno 2017, la Conferenza ha tenuto la sua prima discussione a seguito dell'entrata in vigore dello strumento per l'emendamento della Costituzione e ha esaminato e deciso di abrogare due Convenzioni internazionali del lavoro. Alla sua sessione di giugno 2018, la Conferenza ha deciso di abrogare altre sei Convenzioni e ritirare tre Raccomandazioni. Inoltre, sulla base del lavoro del MEN, il Consiglio di amministrazione ha deciso di inserire all'ordine del giorno della sessione del 2021 della Conferenza internazionale del lavoro una discussione sulla possibilità di una nuova norma in materia di apprendistato al fine di colmare il divario esistente a livello internazionale in tale ambito.

COME SI UTILIZZANO LE NORME INTERNAZIONALI DEL LAVORO?

Modelli e obiettivi per la legislazione del lavoro

Le norme internazionali del lavoro costituiscono, in primo luogo, strumenti per i governi che, in consultazione con i datori di lavoro e i lavoratori, cercano di elaborare e attuare una legislazione del lavoro e politiche sociali conformi alle norme stabilite nell'ambito internazionale. Per molti paesi, la prima tappa di questo processo consiste nel decidere di considerare la possibilità di ratificare una determinata Convenzione dell'OIL. I paesi affrontano spesso un periodo di esame e, se necessario, di revisione della loro legislazione e delle loro politiche nazionali al fine di adeguarle allo strumento che intendono ratificare. Le norme internazionali del lavoro sono quindi il fine che consente l'armonizzazione delle leggi e delle pratiche nazionali in un determinato settore; l'effettiva ratifica può avere luogo in un secondo momento, durante il processo di attuazione della norma. Alcuni paesi possono decidere di non ratificare una Convenzione, ma di adeguare comunque la propria legislazione; tali paesi usano le norme dell'OIL come modelli per l'elaborazione delle loro leggi e delle loro politiche. Altri paesi ratificano le Convenzioni dell'OIL in tempi abbastanza rapidi e in seguito alla ratifica lavorano per allineare le loro leggi e prassi nazionali a tale strumento. I commenti degli organi di controllo e di assistenza tecnica dell'OIL (vedi capitolo 3) possono guidarli in tale processo. Per tali paesi, la ratifica è il primo passo verso l'applicazione di una norma.

Fonti di diritto internazionale applicate a livello nazionale

In numerosi paesi, i trattati internazionali ratificati sono applicati automaticamente nella dimensione nazionale. I loro tribunali possono quindi avvalersi delle norme internazionali del lavoro per esprimersi su casi in cui il diritto nazionale risulti inadeguato o non contenga riferimenti alla specifica materia, oppure possono ricorrere alle definizioni stabilite nelle norme, come quelle di «lavoro forzato» o «discriminazione». Oltre alle iniziative volontarie e alle norme di carattere non giuridico, la diffusione delle norme internazionali si realizza anche tramite la mobilitazione del registro giuridico. Il ricorso a queste norme da parte dei più alti organismi giuridici in alcuni paesi, come osservato dall'OIL per oltre un decennio, testimonia il carattere crescente della loro accettazione e del loro utilizzo a livello nazionale. In questo senso, i sistemi nazionali e internazionali per la regolamentazione del lavoro sono una reciproca fonte di ispirazione. Le norme internazionali del lavoro sembrano costituire un punto di riferimento universale per un

crescente numero di attori sulla scena internazionale, rafforzando così il diritto internazionale del lavoro, che sta diventando una risorsa essenziale nella denuncia delle disuguaglianze nel mondo del lavoro e nella regolazione delle relazioni, delle condizioni e delle controversie del lavoro. Ciò si traduce in un maggior rispetto dei valori difesi dall'OIL.

Linee guida per la politica sociale

Oltre a influire sull'elaborazione delle leggi, le norme internazionali del lavoro possono fornire delle linee guida per la formulazione di politiche nazionali e locali, come ad esempio quelle relative all'impiego, al lavoro o alla famiglia. Possono anche essere utili per migliorare le varie strutture amministrative, come quelle dell'amministrazione, dell''ispezione del lavoro, della sicurezza sociale e dei servizi per l'impiego. Le norme possono altresì essere fonte di buone relazioni professionali che le organizzazioni responsabili della risoluzione delle controversie di lavoro applicano, o possono servire da modelli per l'elaborazione di contratti collettivi.

Altre aree di influenza

Sebbene i costituenti dell'OIL siano i principali utilizzatori delle norme internazionali del lavoro, anche altri attori hanno trovato utilità in tali strumenti. In effetti, nuovi attori ricorrono alle norme internazionali del lavoro e prendono parte alla loro diffusione a livello internazionale.

- **Responsabilità sociale d'impresa: promozione di pratiche inclusive, responsabili e sostenibili sul luogo di lavoro**
  L'OIL definisce la responsabilità sociale d'impresa (RSI) come il modo in cui le imprese prendono in considerazione l'impatto delle loro attività sulla società e affermano i loro principi e valori, sia nei loro metodi e nelle procedure interne sia nelle loro interazioni con altri attori. Il crescente interesse dei consumatori per la dimensione etica dei prodotti e delle condizioni di lavoro in cui tali prodotti sono realizzati, ha portato le imprese multinazionali ad adottare codici di condotta volontari per disciplinare le condizioni di lavoro nei loro siti di produzione e nelle catene di approvvigionamento. La maggior parte delle 500 principali aziende di Stati Uniti e Regno Unito ha adottato

dei codici di condotta, molti dei quali fanno riferimento alle norme dell'OIL. Sebbene questi codici non sostituiscano strumenti internazionali vincolanti, giocano un ruolo importante nella diffusione dei principi contenuti nelle norme internazionali del lavoro.

L'OIL può svolgere un ruolo importante in riferimento alla RSI attraverso due principali punti di riferimento: la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro (1998) e la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, di cui è stata adottata nel 2017 una versione rivista dal Consiglio di amministrazione in risposta alle nuove realtà economiche, in particolare l'aumento degli investimenti internazionali e degli scambi commerciali, così come la diffusione delle catene di approvvigionamento mondiali. Tale revisione ha rafforzato la Dichiarazione sulle imprese multinazionali includendo principi che affrontano aspetti specifici del lavoro dignitoso, come ad esempio la sicurezza sociale, il lavoro forzato, il passaggio dall'economia informale all'economia formale, i salari, l'accesso delle vittime a forme di tutela e risarcimenti. Questa revisione contiene anche una guida sul processo di «*due diligence*» per la realizzazione del lavoro dignitoso, per la creazione di posti di lavoro dignitosi, di imprese sostenibili, per una crescita più inclusiva e una migliore condivisione dei benefici degli investimenti diretti all'estero, che sono particolarmente rilevanti per la realizzazione dell'Obiettivo di sviluppo sostenibile 8. Inoltre, molte iniziative che promuovono pratiche aziendali inclusive, responsabili e sostenibili fanno riferimento agli strumenti dell'OIL, come i Principi guida relativi alle imprese e ai diritti umani: l'attuazione del Quadro dell'ONU «Proteggere, rispettare, rimediare», il Patto mondiale delle Nazioni Unite e le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.

Nel 2009, l'OIL ha lanciato un servizio di assistenza — *Helpdesk* — che offre ai suoi costituenti e alle imprese un facile accesso a informazioni, assistenza, servizi di orientamento e consulenza in materia di responsabilità sociale d'impresa e di attuazione delle norme del lavoro al fine di allineare le attività delle imprese alle norme internazionali del lavoro[5].

- **Altre organizzazioni internazionali**
  La Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa ribadisce che anche le organizzazioni regionali e internazionali con mandati in settori strettamente connessi possono fornire un importante contributo, in particolare attraverso gli obiettivi dell'Agenda del lavoro dignitoso. Altre istituzioni internazionali fanno regolarmente ricorso alle norme internazionali del lavoro nello svolgimento

delle proprie attività. Inoltre, sono regolarmente inviati agli organi delle Nazioni Unite incaricati di diritti umani ed altre istituzioni internazionali dei rapporti sull'applicazione delle norme internazionali del lavoro.

Le Istituzioni finanziarie internazionali, come la Banca mondiale, la Banca asiatica di sviluppo e la Banca africana di sviluppo (AfDB), hanno integrato determinati aspetti delle norme del lavoro in alcune delle loro attività. Nel 2013, ad esempio, la Banca africana di sviluppo ha introdotto nella sua politica di salvaguardia ambientale e sociale una salvaguardia operativa relativa alle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza (salvaguardia operativa 5), che definisce i requisiti della Banca in relazione ai suoi debitori e ai suoi clienti, facendo esplicito riferimento alle norme internazionali del lavoro dell'OIL. In tal modo, la Banca si unisce ad altri finanziatori internazionali che hanno adottato approcci simili nella loro politiche di salvaguardia o in altri documenti strategici. Questo è il caso ad esempio della Banca mondiale nel quadro del suo processo di Documenti di Strategia per la riduzione della povertà o lo Standard di prestazione 2 della Società finanziaria internazionale (che appartiene al Gruppo Banca mondiale), che riconosce che il perseguimento della crescita economica attraverso la creazione di posti di lavoro deve anche rispettare la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori. Inoltre, le norme internazionali del lavoro hanno un impatto diretto su settori di portata mondiale come il trasporto marittimo. Esse sono utilizzate non solo per dare forma alla legislazione marittima nazionale negli Stati membri, ma anche come riferimento per le ispezioni navali da parte dello stato di approdo, e hanno un effetto diretto sui regolamenti e sui codici di altre organizzazioni internazionali, come l'Organizzazione marittima internazionale.

- **Accordi di libero scambio**
  Un crescente numero di accordi bilaterali e multilaterali di libero scambio, nonché di accordi regionali di integrazione economica, contengono disposizioni sociali e del lavoro relative ai diritti dei lavoratori. In effetti, il numero di accordi di libero scambio contenenti clausole sul lavoro è aumentato in modo significativo negli ultimi due decenni: nel 2016, 70 accordi commerciali includevano disposizioni sul lavoro, rispetto ai 58 nel 2013, ai 21 nel 2005 e ai 4 nel 1995[6]. Gli accordi di libero scambio fanno sempre più riferimento nelle loro clausole sul lavoro agli strumenti dell'OIL, in particolare alla Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro (1998) e, nel caso di recenti accordi dell'Unione europea, anche alle Convenzioni dell'OIL. Dal 2013, l'80 per cento degli accordi entrati in vigore contengono tali clausole, a partire dagli accordi che coinvolgono l'Unione europea, gli Stati Uniti

e il Canada. Tali clausole sono tuttavia comparse abbastanza presto. Nel contesto dell'Unione europea, ad esempio, il regime speciale di incentivo allo sviluppo sostenibile e alla buona *governance* (il Sistema generalizzato delle preferenze — SGP+) concede degli ulteriori vantaggi ai paesi che applicano determinate norme internazionali in materia di diritti dei lavoratori e di diritti umani.

Dal momento della firma dell'Accordo nordamericano per il libero scambio (NAFTA) nel 1992, completato nel 1994 dall'Accordo nordamericano per la cooperazione del lavoro (NAALC) (questo accordo è stato completamente rinegoziato nell'ottobre del 2018), gli Stati Uniti hanno firmato molti accordi di libero scambio con paesi come Cile, Giordania, Repubblica di Corea, Marocco, Singapore e paesi centroamericani. In questi accordi, i paesi firmatari riaffermano l'impegno nei confronti dell'OIL, e in particolare in riferimento al rispetto e alla promozione della Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro. Più di recente, l'accordo di libero scambio tra il Giappone e l'Unione europea, firmato nel 2017, fa riferimento all'Agenda del lavoro dignitoso e alla Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa (2008) in termini di norme vincolanti per le parti, che dovrebbero fare il possibile per ratificare le otto Convenzioni fondamentali dell'OIL. L'accordo include anche clausole sulla responsabilità sociale d'impresa con riferimenti alla Dichiarazione tripartita dell'OIL di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale.

- **Società civile**
  Vari gruppi di sostegno e varie organizzazioni non governative attingono alle norme internazionali del lavoro per rivendicare cambiamenti nelle politiche, nella legislazione o nella dimensione pratica.

Il ruolo delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori

Le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori svolgono un ruolo essenziale nel sistema delle norme internazionali del lavoro, non solo in quanto utilizzatori, ma anche come costituenti dell'Organizzazione: partecipano alla scelta dei temi delle nuove norme dell'OIL e alla stesura dei testi, e i loro voti possono determinare se la Conferenza internazionale del lavoro adotterà un progetto di norma o meno. Se viene adottata una Convenzione, i datori di lavoro e i lavoratori possono incoraggiare il governo a ratificarla. Se la Convenzione viene ratificata, i governi sono tenuti a inviare periodicamente all'Ufficio internazionale del lavoro un rapporto sull'applicazione del-

la Convenzione a livello legislativo e nella pratica, procedura che vale anche per i protocolli. Il rapporto del governo deve inoltre essere presentato alle organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, le quali possono formulare dei commenti sul suo contenuto. Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori possono anche inviare informazioni sull'applicazione delle Convenzioni direttamente all'Ufficio internazionale del lavoro ai sensi dell'articolo 23, paragrafo 2, della Costituzione dell'OIL. Tali organizzazioni possono sollevare dei reclami ai sensi dell'articolo 24 della Costituzione dell'OIL. In quanto costituenti dell'Organizzazione, partecipano anche ai comitati tripartiti istituiti per esaminare i reclami. Inoltre, in virtù dell'articolo 26 della Costituzione, un delegato dei datori di lavoro o dei lavoratori può presentare una denuncia alla Conferenza internazionale del lavoro.

Se uno Stato membro ha ratificato la Convenzione n. 144 del 1976 sulle consultazioni tripartite relative alle norme internazionali del lavoro, come avevano già fatto 145 paesi al 1º gennaio 2019, tale paese ha l'obbligo di organizzare consultazioni tripartite nazionali sui nuovi strumenti che saranno discussi in occasione della Conferenza, sugli strumenti da sottoporre alle autorità competenti, sui rapporti relativi alle Convenzioni ratificate, sulle misure relative alle Convenzioni non ratificate e sulle Raccomandazioni, e sulle proposte di denuncia delle Convenzioni.

Libertà di associazione • Contrattazione collettiva • Lavoro forzato • Lavoro minorile • Parità di opportunità e di trattamento • Consultazioni tripartite • Amministrazione del lavoro • Ispezione del lavoro • Politica per l'impiego • Promozione dell'occupazione • Orientamento e formazione professionale • Sicurezza sul lavoro • Politica sociale • Salari • Orario di lavoro • Salute e sicurezza sul lavoro • Sicurezza sociale • Protezione della maternità • Lavoratori domestici • Lavoratori migranti • Lavoratori marittimi • Lavoratori del settore della pesca • Lavoratori portuali • Popolazioni indigene e tribali • Altre categorie specifiche di lavoratori

2

MATERIE DISCIPLINATE DALLE NORME INTERNAZIONALI DEL LAVORO

Le norme internazionali del lavoro rispondono alle sempre crescenti esigenze e sfide a cui lavoratori e datori di lavoro devono far fronte nell'ambito dell'economia mondiale. Questo capitolo introduce le materie disciplinare dalle norme internazionali del lavoro e presenta alcune Convenzioni e Raccomandazioni pertinenti. Espone anche i problemi attualmente esistenti in determinati ambiti e mostra in che modo le norme internazionali del lavoro possono contribuire a identificare delle valide soluzioni. Infine, sono citati alcuni esempi del modo in cui l'applicazione delle norme internazionali del lavoro e dei principi in esse contenuti abbia influito positivamente su una determinata situazione.

Questo capitolo descrive in maniera riassuntiva una serie di Convenzioni e Raccomandazioni rilevanti dell'OIL. Tali descrizioni hanno un carattere informativo e non dispensano dalla consultazione dei testi ufficiali. Esistono numerose altre Convenzioni e Raccomandazioni che non sono state descritte, seppur ugualmente rilevanti e attualmente in vigore. L'elenco completo delle norme dell'OIL, catalogate per tema e stato, può essere consultato sul sito web dell'OIL all'indirizzo www.ilo.org/normes. Gli esempi sono stati selezionati a scopo illustrativo e non intendono mettere in evidenza un paese o una situazione in particolare.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Il principio della libertà di associazione è al centro dei valori dell'OIL: è sancito dalla Costituzione dell'OIL (1919), dalla Dichiarazione dell'OIL di Filadelfia (1944) e dalla Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro (1998). Costituisce, inoltre, un diritto proclamato nella Dichiarazione universale dei diritti umani (1948). Il diritto di istituire delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori è il presupposto per la contrattazione collettiva e per il dialogo sociale. Tuttavia, esistono ancora delle difficoltà nell'applicazione di tali principi. In alcuni paesi, ad alcune categorie di lavoratori (ad esempio i dipendenti pubblici, i marittimi, i lavoratori delle zone franche per l'esportazione) viene negata la libertà di associazione, sono illegalmente sospese le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro o sono soggette ad atti di interferenza, e in alcuni casi estremi, i sindacalisti vengono arrestati o uccisi. Le norme dell'OIL, insieme alle attività del Comitato della libertà di associazione e ad altri meccanismi di controllo (vedi capitolo 3), contribuiscono a risolvere tali difficoltà e a garantire il rispetto di questo diritto fondamentale in tutto il mondo.

Strumenti pertinenti dell'OIL

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

Questa Convenzione fondamentale sancisce il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro di costituire, su loro libera scelta, delle organizzazioni e di entrarne a far parte, senza previa autorizzazione. Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno il diritto di organizzarsi liberamente e non sono soggette a scioglimento o a sospensione per via amministrativa, ed hanno altresì il diritto di costituire e aderire a federazioni e confederazioni. Queste ultime possono a loro volta affiliarsi ad organizzazioni internazionali di lavoratori e datori di lavoro.

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

In virtù di questa Convenzione fondamentale, i lavoratori devono godere di un'adeguata protezione contro gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà di associazione in materia di impiego, compreso il fatto di subordinare l'impiego di un lavoratore alla condizione che quest'ultimo non aderisca ad un sindacato o smetta di far parte di un sindacato, o di licenziare un lavoratore a causa della sua affiliazione sindacale o della sua partecipazione ad attività sindacali. Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno godere di una protezione adeguata contro eventuali atti di ingerenza delle une

contro le altre, in particolare le misure volte alla creazione di organizzazioni dei lavoratori che si trovino sotto il predominio di un datore di lavoro o di un'organizzazione dei datori di lavoro, o a sostenere delle organizzazioni dei lavoratori con mezzi finanziari o in altro modo, allo scopo di porre queste organizzazioni sotto il controllo di un datore di lavoro o di una organizzazione dei datori di lavoro. La Convenzione sancisce anche il diritto alla contrattazione collettiva (vedi anche il paragrafo «contrattazione collettiva»).

Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori, 1971 (n. 135)
I rappresentanti dei lavoratori nell'azienda devono beneficiare di un'efficace protezione contro qualsiasi provvedimento che possa nuocere loro, ivi compreso il licenziamento, motivato dalla loro condizione di rappresentanti dei lavoratori o dalla loro attività in quanto tali, dalla loro adesione sindacale o dalla partecipazione alle attività sindacali, purché agiscano in conformità con le leggi esistenti, con gli accordi collettivi o con altri accordi contrattuali in vigore. Ai rappresentanti dei lavoratori dovranno essere riconosciute, all'interno dell'azienda, delle agevolazioni in modo da permettere loro di svolgere in maniera rapida ed efficiente le loro funzioni.

Convenzione sulle organizzazioni dei lavoratori agricoli, 1975 (n. 141)
Tutte le categorie di lavoratori agricoli, siano essi dipendenti o autonomi, hanno il diritto, senza previa autorizzazione, di costituire delle organizzazioni liberamente scelte, alla sola condizione di attenersi agli statuti delle organizzazioni stesse. I principi di libertà di associazione devono essere pienamente osservati; le organizzazioni dei lavoratori agricoli devono essere indipendenti e di carattere volontario e non dovranno essere sottoposte ad alcuna ingerenza, coercizione o misura repressiva. La politica nazionale deve facilitare la creazione e la crescita, su base volontaria, delle organizzazioni dei lavoratori agricoli come mezzo efficace per garantire la partecipazione di questi lavoratori allo sviluppo economico e sociale.

Convenzione sulle relazioni di lavoro nella funzione pubblica, 1978 (n. 151)
I dipendenti pubblici, in base a come sono definiti dalla Convenzione, godranno di un'adeguata protezione contro gli atti di discriminazione che tendano a pregiudicare la libertà di associazione in materia d'impiego e le loro organizzazioni dovranno godere di completa indipen-

denza nei confronti delle autorità pubbliche, nonché di un'adeguata protezione contro ogni atto di ingerenza da parte di un'autorità pubblica nella loro istituzione, funzionamento e gestione (vedi anche il paragrafo sulla contrattazione collettiva).

La Libertà di associazione sotto i riflettori[7]

Sebbene la libertà di associazione sia riconosciuta come un diritto fondamentale del lavoro, i sindacati e i loro membri sono ancora esposti a gravi violazioni dei loro diritti. Nella sua recente pubblicazione sulle violazioni dei diritti sindacali (2017), la Confederazione internazionale dei sindacati (CSI) ha stimato che in 59 dei 139 paesi esaminati i lavoratori sono esposti a violenza fisica e a minacce. Nel 2017, sono stati assassinati dei sindacalisti nei seguenti 11 paesi: Bangladesh, Brasile, Colombia, Guatemala, Honduras, Italia, Mauritania, Messico, Perù, Filippine e Repubblica Bolivariana del Venezuela. Sempre nel 2017, la libertà di espressione e la libertà di riunione risultavano fortemente limitate in 50 paesi. Inoltre, in 84 paesi, alcune categorie di lavoratori sono escluse dalla legislazione del lavoro. Nel 2014 la Conferenza internazionale dei sindacati ha lanciato un «*Global Rights Index*» (indice dei diritti nel mondo), classificando 139 paesi rispetto a 97 indicatori riconosciuti a livello internazionale, con l'obiettivo di determinare i luoghi in cui i diritti dei lavoratori sono più protetti tanto nella dimensione legislativa quanto nella prassi. Secondo questa classifica, in 46 paesi, rispetto ad un totale di 32 registrato nel 2014, i diritti sindacali non sono garantiti, soprattutto a causa dell'assenza di uno stato di diritto, e i lavoratori sono esposti a pratiche di lavoro sleali. La questione della libertà di associazione non costituisce un problema solo per i lavoratori. Nel corso degli anni, anche i datori di lavoro hanno presentato reclami al Comitato sulla libertà di associazione dell'OIL riguardo, principalmente, le ingerenze illegali nelle attività delle loro organizzazioni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La libertà di associazione garantisce che lavoratori e datori di lavoro possano associarsi per negoziare efficacemente le condizioni di lavoro. Insieme ad una forte libertà di associazione, solide pratiche di contrattazione collettiva garantiscono che la voce dei datori di lavoro e quella dei lavoratori abbiano lo stesso peso nelle contrattazioni e che il risultato di tali contrattazioni sia equo e bilanciato. La contrattazione collettiva consente a entrambe le parti di negoziare un rapporto di lavoro equo e previene costose controversie di lavoro. In effetti, alcune ricerche hanno indicato che i paesi dotati di sistemi di contrattazione collettiva altamente coordinati hanno meno disuguaglianze salariali, un tasso di disoccupazione più basso e meno persistente, e scioperi meno frequenti e più brevi rispetto ai paesi in cui i sistemi di contrattazione collettiva sono meno organizzati. Le buone pratiche di contrattazione collettiva sono state in alcuni casi elementi che hanno permesso a determinati paesi di andare avanti superando le crisi finanziarie. Le norme dell'OIL promuovono la contrattazione collettiva e contribuiscono a garantire che buoni rapporti e condizioni di lavoro vadano a vantaggio di tutti.

Strumenti pertinenti dell'OIL

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

Questa Convenzione fondamentale prevede che siano adottate misure adeguate alle condizioni nazionali, ove necessario, per incoraggiare e promuovere il pieno sviluppo e utilizzo di procedimenti di contrattazione volontaria tra i datori di lavoro, o le organizzazioni dei datori di lavoro da un lato, e le organizzazioni dei lavoratori dall'altro, allo scopo di disciplinare le condizioni di impiego mediante contratti collettivi (vedi anche il paragrafo sulla libertà di associazione).

Convenzione sulle relazioni di lavoro nella funzione pubblica, 1978 (n. 151)

La Convenzione promuove la contrattazione collettiva per i dipendenti pubblici, così come altri metodi che consentano ai rappresentanti dei dipendenti pubblici di partecipare alla definizione delle loro condizioni di lavoro. La Convenzione prevede inoltre che le controversie siano risolte attraverso negoziati tra le parti o attraverso procedimenti indipendenti e imparziali, come la mediazione, la conciliazione e l'arbitrato.

Convenzione sulla contrattazione collettiva, 1981 (n. 154)

La Convenzione definisce la contrattazione collettiva e rivendica la sua promozione in tutti i settori dell'attività economica, compreso il servizio pubblico.

La contrattazione collettiva nel settore dell'abbigliamento in Giordania[8]

Circa 65.000 lavoratori sono impiegati nel settore dell'abbigliamento in Giordania, tre quarti dei quali sono lavoratori migranti, provenienti principalmente dall'Asia del Sud e dall'Asia del Sud-Est. In seguito ad una serie di controversie collettive riguardanti le condizioni di vita e di lavoro, è stata firmata nel maggio 2013 una Convenzione collettiva settoriale. Questo accordo mondiale della durata di due anni, il primo nel suo genere in Giordania, paese che ha ratificato la Convenzione n. 98, ha rappresentato un importante progresso nel ricorso alla contrattazione collettiva volontaria per regolamentare le condizioni di lavoro nel settore dell'abbigliamento. Il contratto collettivo è stato rivisto e rinnovato due volte, una prima volta nel 2015 e successivamente nel 2017. Concluso tra due associazioni dei datori di lavoro (l'Associazione di esportatori di abbigliamento, accessori e tessuti — *Jordan garments, accessories and textiles association*) e l'Associazione dei proprietari di fabbriche, officine e indumenti — *Association of owners of factories, workshops and garments*) e il Sindacato generale dei lavoratori delle industrie tessili e dell'abbigliamento, l'accordo ha comportato cambiamenti significativi e tangibili nel settore dell'abbigliamento, tra cui: l'introduzione di un bonus di anzianità, l'armonizzazione delle principali condizioni di lavoro e di impiego (salari, prestazioni previdenziali e pagamento delle ore di straordinario) tra lavoratori migranti e cittadini giordani, e la fornitura di cure mediche di emergenza. L 'inclusione nell'accordo di clausole che consentono ai sindacati l'accesso a fabbriche e dormitori ha facilitato l'istituzione di comitati dei lavoratori, l'elezione di dirigenti e l'educazione e informazione dei lavoratori sui loro diritti e responsabilità. Essendo un contratto settoriale, è rivolto a tutti i lavoratori e a tutte le imprese del settore dell'abbigliamento[9].

Diritto di associazione (agricoltura) e organizzazioni dei lavoratori agricoli: dare voce ai lavoratori agricoli

Nel 2015, l'indagine generale portata a termine dalla Comissione di esperti per l'applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni si è concentrata sulla Convenzione n. 11 del 1921 sul diritto di associazione (agricoltura), nonché sulla Convenzione n. 141 e sulla Raccomandazione n. 149 del 1975 sulle organizzazioni dei lavoratori agricoli. Dedicando l'indagine generale a tali strumenti, l'OIL ha voluto sottolineare la continua negazione del diritto di associazione e contrattazione collettiva ai lavoratori agricoli, categoria di lavoratori particolarmente vulnerabile, in quanto inadeguatamente protetta dalla legge e con un limitato accesso ai meccanismi dell'azione collettiva. Nonostante l'evidente importanza dell'agricoltura e dell'economia rurale a livello mondiale, esistono poche informazioni affidabili e comparabili (e in particolare dati disaggregati per età e sesso) sulla natura, il peso economico e la realtà della situazione, a causa della natura stessa del settore. In particolare, le definizioni di economia rurale, di agricoltura e di lavoratori rurali o agricoli differiscono considerevolmente da un paese all'altro, con il risultato che i confronti tra paesi spesso non sono molto affidabili. Secondo i dati dell'OIL, circa il 40 per cento della popolazione in età lavorativa vive in zone rurali, con importanti disparità tra i paesi.

La maggior parte di questi lavoratori non ha un impiego retribuito nell'economia formale, ma lavora per proprio conto o svolge attività lavorative non retribuite in contesti familiari, per esempio nell'agricoltura, e in particolare nell'agricoltura di sussistenza. Nelle zone rurali, il lavoro informale rappresenta l'82,1 per cento dell'occupazione rurale totale e il 96 per cento dell'occupazione agricola. In confronto, solo il 24,5 per cento dei lavoratori delle aree urbane è impegnato in lavori informali. Quasi otto lavoratori su dieci di quelli poveri che vivono con meno di 1,25 dollari statunitensi al giorno vivono nelle aree rurali, il che dimostra che la maggior parte dei lavori delle zone rurali non garantisce un reddito sufficiente affinché i lavoratori possano assicurare un adeguato nutrimento alle loro famiglie, mentre la remunerazione dei lavoratori dipendenti è generalmente inferiore rispetto a quella delle aree urbane. Infine, meno del 20 per cento dei lavoratori agricoli ha accesso a una protezione sociale di base.

LAVORO FORZATO

Sebbene il lavoro forzato sia universalmente condannato, le stime dell'OIL mostrano che 24,9 milioni di persone in tutto il mondo sono ancora vittime di lavoro forzato. Rispetto al numero totale delle vittime del lavoro forzato, 20,8 milioni (ossia l'83 per cento) sono sfruttati nell'economia privata da parte di individui o imprese, e i restanti 4,1 milioni (il 17 per cento) sono soggetti a forme di lavoro forzato imposte dallo Stato. Tra quelli sfruttati da privati o da imprese, 8 milioni (il 29 per cento) sono vittime di sfruttamento sessuale e 12 milioni (il 64 per cento) sono vittime di sfruttamento del lavoro forzato. Il lavoro forzato nell'economia privata genera ogni anno circa 150 miliardi di dollari statunitensi di profitti illegali: due terzi del totale stimato (cioè 99 miliardi di dollari) proviene dallo sfruttamento sessuale a fini commerciali, mentre altri 51 miliardi di dollari risultano dal lavoro forzato, in particolare nei settori del lavoro domestico, agricolo e di altre attività economiche[10].

In alcune aree dell'Africa esistono ancora forme di schiavitù tradizionale, mentre il lavoro forzato sotto forma di reclutamento coercitivo è presente in molti paesi dell'America latina, in alcune aree dei Caraibi e in altre parti del mondo. In numerosi paesi, i lavoratori domestici vivono intrappolati in situazioni di lavoro forzato e in molti casi non abbandonano la casa dei datori di lavoro a causa di minacce o violenze. Il lavoro forzato persiste nell'Asia del Sud, dove milioni di uomini, donne e bambini rimangono legati al loro lavoro a causa di un circolo vizioso di debiti. In Europa e nel Nord America, molte donne e molti bambini sono vittime di trafficanti, che li vendono a reti di prostituzione forzata o ad ambienti di lavoro di sfruttamento. Infine, il lavoro forzato è ancora utilizzato come mezzo di punizione per persone che hanno espresso le loro opinioni politiche.

Per molti governi di tutto il mondo, l'eliminazione del lavoro forzato rimane una delle grandi sfide del XXI secolo. Il lavoro forzato non è solo una grave violazione di un diritto umano fondamentale, ma è anche una delle principali cause di povertà e un ostacolo allo sviluppo economico. Le norme dell'OIL sul lavoro forzato, associate ad una assistenza tecnica specifica, rappresentano i principali strumenti internazionali per combattere questo flagello.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)
Questa Convenzione fondamentale vieta qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, definito come «qualsiasi lavoro o servizio richiesto da qualsiasi persona sotto la minaccia di qualsiasi sanzione e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente». Sono previste eccezioni per forme di lavoro richieste nell'ambito del servizio militare obbligatorio, che fanno parte dei normali doveri civici, per quelle richieste a seguito di una condanna pronunciata da un tribunale (a condizione che il lavoro o il servizio in questione sia svolto sotto la supervisione e il controllo di un'autorità pubblica e che la persona non sia assunta o messa al servizio di privati, aziende o associazioni), e per quelle richieste in casi di forza maggiore e per servizi comunali minori prestati dai membri della comunità nell'interesse diretto della comunità stessa. La Convenzione richiede inoltre che il lavoro forzato sia punito come reato penale ed è richiesto agli Stati che ratificano la Convenzione di garantire che le sanzioni previste dalla legge siano adeguate e applicate con rigore.

Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105)
Questa Convenzione fondamentale proibisce il lavoro forzato o obbligatorio come mezzo di coercizione o di educazione politica, o come sanzione nel caso di supporto o espressione di determinate opinioni politiche o di espressione di ideologie opposte al sistema politico, sociale o economico stabilito; come metodo di mobilitazione e utilizzo della manodopera ai fini di sviluppo economico; come mezzo di disciplina del lavoro; come punizione per aver partecipato a scioperi; e come mezzo di discriminazione razziale, sociale, nazionale o religiosa. Nonostante queste due Convezioni siano tra quelle maggiormente ratificate, la persistenza di pratiche di lavoro forzato su larga scala rivela l'esistenza di lacune nella loro attuazione. Ciò ha portato il Consiglio di amministrazione a richiedere alla Conferenza internazionale del lavoro di organizzare, nel giugno 2014, una discussione per esaminare l'adozione di uno strumento volto ad integrare la Convenzione n. 29. Il risultato è stato l'adozione del **Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato del 1930 e la Raccomandazione n. 203 sul lavoro forzato (misure complementari) del 2014**.

Il Protocollo del 2014 sul lavoro forzato è uno strumento giuridicamente vincolante finalizzato a promuovere misure di prevenzione, protezione e risarcimento e ad intensificare gli sforzi per eliminare le forme contemporanee di schiavitù. Il Protocollo è entrato in vigore nel novembre 2016 e al 30 novembre 2018 era già stato ratificato da 27 paesi.

Il lavoro forzato nella pratica

Gli organi di controllo dell'OIL hanno sottolineato in numerose occasioni l'importanza di adottare una strategia nazionale chiara per combattere il lavoro forzato, al fine di garantire un'azione globale e concreta da parte degli attori pubblici competenti, con particolare riferimento all'ispezione del lavoro, alle forze dell'ordine e ai servizi investigativi. Una chiara politica nazionale contro il lavoro forzato costituisce un punto di partenza fondamentale per prevenire e reprimere il lavoro forzato nonché per proteggere le sue vittime, con particolare attenzione sull'identificazione di settori e occupazioni prioritari, sulla sensibilizzazione dell'opinione pubblica, sullo sviluppo della capacità istituzionale e di coordinamento, tutelando le vittime e garantendo loro accesso alla giustizia e al risarcimento. Tutti questi aspetti sono stati sviluppati nel Protocollo del 2014 e gli Stati stanno iniziando a presentare rapporti sulle misure adottate in questi diversi ambiti. Il Commissione di esperti ha già preso atto delle iniziative intraprese da un elevato numero di paesi per implementare un approccio multisettoriale e coordinato, in particolare per combattere la tratta di esseri umani. Ad esempio:

- in El Salvador, è stata adottata nel 2015 una legge speciale per combattere la tratta di esseri umani (Decreto n. 824 del 16 ottobre 2014). La legge include un'ampia definizione del reato di tratta degli esseri umani e prevede che la politica nazionale di lotta contro la tratta di esseri umani si basi sui seguenti elementi strategici: individuazione, prevenzione e punizione del reato di tratta degli esseri umani, assistenza completa, protezione delle vittime e ripristino dei loro diritti, nonché coordinamento e cooperazione;
- nel Regno Unito, è stata adottata del 2015 una legge sulla schiavitù moderna, che definisce gli elementi che costituiscono i reati di schiavitù, servitù, lavoro forzato o obbligatorio e tratta di esseri umani. La legge prevede anche l'istituzione di un commissario indipendente per la schiavitù; rafforza i poteri delle autorità incaricate dell'applicazione della legge autorizzando i tribunali a emettere ordinanze preventive a decidere sulla confisca dei beni, o a emettere ordinanze di risarcimento contro i trasgressori che dovranno risarcire le vittime; la legge richiede altresì alle aziende di pubblicare una dichiarazione annuale sulle misure adottate per garantire che la schiavitù moderna non sia applicata nella loro organizzazione e all'interno delle loro catene di approvvigionamento.

LAVORO MINORILE

Il lavoro minorile è una violazione dei diritti umani fondamentali ed è stato dimostrato che ostacola lo sviluppo dei bambini, causando potenziali danni fisici o psicologici permanenti. I fatti dimostrano che povertà delle famiglie e lavoro minorile sono strettamente collegati e che il lavoro minorile tramanda la povertà da una generazione all'altra, mantenendo i figli delle famiglie povere fuori dall'istruzione e limitando le loro prospettive di ascesa sociale. Questo abbassamento delle risorse umane è stato collegato ad una ridotta crescita economica e ad un lento sviluppo sociale. Recenti studi dell'OIL hanno dimostrato che l'eradicazione del lavoro minorile nelle economie in transizione e in via di sviluppo potrebbe generare vantaggi economici nettamente superiori ai costi legati agli investimenti per il miglioramento dei servizi sociali e educativi. Le norme fondamentali dell'OIL sul lavoro minorile sono i due pilastri giuridici dell'azione mondiale per la lotta contro il lavoro minorile.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138)
Questa Convenzione fondamentale fissa a 15 anni (13 per i lavori leggeri) l'età minima per l'accesso all'impiego o al lavoro, e a 18 anni (16 a determinate condizioni definite in maniera rigorosa) l'età minima per i lavori pericolosi. Prevede la possibilità di stabilire, almeno in una fase iniziale, l'età minima a 14 anni (12 per i lavori leggeri) nei casi in cui l'economia o le istituzioni scolastiche di un determinato paese non siano sufficientemente sviluppate.

Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182)
Secondo questa Convenzione fondamentale, il termine «bambino» definisce qualsiasi persona di età inferiore ai 18 anni. A ciascun paese che abbia ratificato la Convenzione è richiesto di eliminare le peggiori forme di lavoro minorile, tra cui: tutte le forme di schiavitù o pratiche simili alla schiavitù, come la vendita e la tratta di minori, la schiavitù per debiti, la servitù e il lavoro forzato o obbligatorio, incluso il reclutamento forzato o obbligatorio di bambini da impiegare nei conflitti armati; la prostituzione minorile e la pornografia; l'uso dei minori per attività illecite, in particolare per la produzione e il traffico di droga; e i lavori che potrebbero danneggiare la salute, la sicurezza o la moralità dei bambini. La Convenzione impone agli Stati che la ratificano di fornire l'assistenza diretta necessaria e adeguata a sottrarre i bambini dalle peggiori forme di lavoro minorile, nonché per la loro riabilitazione e

integrazione sociale. Richiede inoltre agli Stati di garantire l'accesso all'istruzione di base gratuita e, laddove possibile e appropriato, alla formazione professionale per i bambini che sono stati allontanati dalle peggiori forme di lavoro minorile.

Al 1° gennaio 2019, 171 paesi avevano ratificato la Convenzione n. 138 e 182 paesi avevano ratificato la Convenzione n. 182. Mancano ancora cinque ratifiche per ottenere la ratifica universale della Convenzione n. 182.

Il lavoro minorile in numeri

L'OIL stima che 152 milioni di bambini lavorano in tutto il mondo, rappresentando quasi il 10 per cento della popolazione infantile totale. Circa 73 milioni di bambini di età compresa tra 5 e 17 anni svolgono lavori pericolosi, di cui 35,4 milioni hanno tra i 5 e i 14 anni e 37,1 milioni hanno un'età compresa tra 14 e 17 anni. Il lavoro minorile esiste prevalentemente nel settore agricolo, che rappresenta da solo il 71 per cento di tutti i bambini impegnati in attività lavorative, il cui numero complessivo ammonta a circa 108 milioni. Sebbene ci sia ancora molta strada da fare, sono stati ottenuti importanti progressi: il numero dei minori che lavorano è diminuito di oltre un terzo tra il 2000 e il 2016, con una riduzione totale di circa 94 milioni di minori[11].

Per regione esistono:

72,1 milioni di bambini (di età compresa tra 5 e 17 anni) in situazione di lavoro minorile in Africa
62,1 milioni in Asia e nel Pacifico
10,7 milioni in America
1,2 milioni negli Stati arabi
5,5 milioni in Europa e in Asia centrale

La lotta contro il lavoro minorile non si limita ai paesi più poveri. Sebbene l'incidenza percentuale del lavoro minorile sia maggiore nei paesi più poveri (il 19,4 per cento dei bambini nei paesi a basso reddito si trova in situazione di lavoro minorile, rispetto all'8,5 per cento nei paesi a reddito medio-basso, il 6,6 per cento nei paesi a reddito medio-alto e l'1,2 per cento nei paesi ad alto reddito), i paesi a medio reddito presentano il livello più alto (in termini di numeri assoluti) di bambini in situazione di lavoro minorile. Le ultime stime dell'OIL sui tassi di lavoro minorile nel mondo mostrano che i paesi a reddito medio contano un totale di 84 milioni di bambini in situazione di la-

voro minorile, rispetto ai 65 milioni nei paesi a basso reddito. Queste statistiche mostrano chiaramente che, nonostante i paesi più poveri richiedano particolare attenzione, la lotta conto il lavoro minorile non potrà essere vinta concentrandosi esclusivamente sui paesi più poveri.

Le norme sul lavoro minorile nella pratica: la lotta contro il lavoro minorile in Uzbekistan e Brasile

La Convenzione n. 182 costituisce un impegno per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, compreso l'impiego dei minori nei conflitti armati. Nel 2008, l'Uzbekistan ha ratificato la Convenzione n. 182. Per diversi anni, tanto la Commissione di esperti sull'applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni quanto la Commissione sull'applicazione delle norme della Conferenza avevano attirato l'attenzione del governo sulla situazione del lavoro forzato in condizioni pericolose nella produzione del cotone. Nel 2013, il governo ha adottato e applicato un piano di misure supplementari per l'attuazione delle Convenzioni n. 29 e n. 182. Nel 2015, il Consiglio di coordinamento nazionale sul lavoro minorile ha istituito un meccanismo di controllo che riceve ed effettua indagini sulle denunce. L'impiego di studenti di età inferiore ai 18 anni nella raccolta del cotone è stato inoltre vietato dal Consiglio dei ministri nella riunione del giugno 2016. I risultati delle misure congiunte di controllo e supervisione intraprese dall'Ufficio internazionale del lavoro e dal governo dell'Uzbekistan sin dal 2013 dimostrano che sono stati compiuti importanti progressi verso la piena applicazione della Convenzione. In linea generale, il lavoro minorile non esiste più nelle attività di raccolta del cotone. Anche il governo dell'Uzbekistan si è impegnato a rimanere particolarmente vigile rispetto a questa situazione. La Convenzione n. 182 ha ormai quasi raggiunto la ratifica universale, il che riflette l'ampio consenso sul fatto che alcune forme di lavoro minorile necessitano un'azione tempestiva per la loro totale eliminazione.

Dopo aver ratificato la Convenzione n. 182 nel 2000 e la Convenzione n. 138 nel 2001, il Brasile ha compiuto passi da gigante verso l'eliminazione del lavoro minorile. Il tasso di attività economica dei bambini di età compresa tra 7 e 17 anni è sceso dal 19 per cento al 5 per cento tra il 1992 e il 2015, mentre il tasso di scolarizzazione è passato dall'80 per cento al 95 per cento[12]. Questo progresso è stato raggiunto attraverso un approccio sistematico e integrato che ha riguardato riforme politiche, un programma di sussidi subordinato alla frequenza scolastica e il rafforzamento di un ispettorato del lavoro attrezzato e addestrato, tra cui la creazione di gruppi specializzati di ispezione mobile.

PARITÀ DI OPPORTUNITÀ E DI TRATTAMENTO

Nessuna società è libera dalla discriminazione. La discriminazione nell'occupazione, infatti, è un fenomeno universale e in continua evoluzione. Milioni di donne e uomini in tutto il mondo non hanno accesso al lavoro e alla formazione, ricevono salari bassi o sono costretti a svolgere determinati lavori sulla base del loro sesso, colore della pelle, origine etnica o opinione personali, senza riguardo per le loro capacità e competenze. In un certo numero di paesi sviluppati, ad esempio, le lavoratrici guadagnano ancora tra il 20 e il 25 per cento in meno rispetto ai colleghi di sesso maschile che svolgono un lavoro uguale o di pari valore, il che dimostra quanto siano stati lenti i progressi negli ultimi anni in questo campo. La protezione contro la discriminazione è un diritto umano fondamentale ed è essenziale affinché i lavoratori possano scegliere liberamente il proprio lavoro, sviluppare pienamente il proprio potenziale e ottenere ricompense economiche sulla base del merito. Favorire la parità sul posto di lavoro ha anche significativi vantaggi economici. I datori di lavoro che adottano un atteggiamento di parità possono contare su una forza lavoro più ampia, diversificata e di qualità superiore. I lavoratori che godono di parità di trattamento hanno un maggiore accesso alla formazione e ottengono spesso salari più elevati. I profitti di un'economia globalizzata sono distribuiti in modo più equo in una società egualitaria, portando a una maggiore stabilità sociale e a un più ampio sostegno pubblico in favore dello sviluppo economico[13]. Le norme dell'OIL in materia di parità forniscono strumenti per eliminare la discriminazione in tutti gli aspetti del lavoro e nella società nel suo insieme. Forniscono inoltre la base su cui possono essere applicate le strategie di integrazione su questioni di genere nell'ambito del lavoro.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 100)
Questa Convenzione fondamentale impone ai paesi che la ratificano di garantire l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile per un lavoro di uguale valore. Il termine «retribuzione» è definito in senso ampio e include il salario o stipendio ordinario, di base o minimo, e qualsiasi emolumento aggiuntivo pagabile direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore e derivante dall'impiego del lavoratore.

Nella sua indagine generale del 2012 sulle Convenzioni fondamentali relative ai diritti del lavoro alla luce della Dichiarazione dell'OIL del 2008 sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa, la Commissione di esperti ha ribadito i principi già stabiliti nel 2007 nella sua osservazione generale sulla Convenzione sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 100), rispetto al concetto di «lavoro di uguale valore», e ha ricordato che: «sebbene la parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di uguale valore sia un principio ampiamente accettato, la portata del concetto e la sua applicazione in termini pratici sono stati più difficili da comprendere e mettere in pratica in determinati paesi. [...] La Commissione ha rilevato che le difficoltà nell'applicazione della Convenzione tanto a livello legislativo quanto a livello pratico derivino in particolare dalla mancanza di comprensione del concetto di «lavoro di uguale valore». [...] Il concetto di «lavoro di uguale valore» è l'essenza stessa del diritto fondamentale di uomini e donne alla parità retributiva per un lavoro di uguale valore e alla promozione dell'uguaglianza.

Osservando che molti paesi applicano ancora disposizioni giuridiche più restrittive rispetto al principio sancito dalla Convenzione, in quanto non esprimono a livello giuridico il concetto di «lavoro di uguale valore», e che tali disposizioni ostacolano i progressi verso lo sradicamento della discriminazione in materia salariale basata sul genere, la Commissione di esperti ha nuovamente esortato i governi di tali paesi a adottare le misure necessarie per modificare la loro legislazione.

Tale legislazione dovrebbe non solo prevedere pari retribuzione per un pari, uguale o simile lavoro, ma dovrebbe anche affrontare le situazioni in cui gli uomini e le donne svolgono un lavoro diverso che è tuttavia di «uguale valore». Per determinare se due lavori sono di uguale valore è necessario adottare un metodo di misurazione e confronto del lavoro che tenga conto di fattori quali abilità, sforzo, responsabilità e condizioni di lavoro. La Convenzione non prescrive, tuttavia, un metodo specifico per effettuare tale valutazione obiettiva del lavoro.

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

Questa Convenzione fondamentale definisce la discriminazione come «qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, colore, sesso, religione, opinione politica, origine sociale o ascendenza nazionale, che ha l'effetto di annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento in materia di impiego o professione». La Convenzione prevede anche la possibilità di estendere la lista dei motivi di discriminazione vietati, previa consultazione con i rappresentanti

dei datori di lavoro e dei lavoratori e con gli organi competenti. Le legislazioni nazionali hanno incluso, negli ultimi anni, molti altri motivi di discriminazione vietati, tra cui lo stato sierologico reale o presunto di virus dell'immunodeficienza umana (HIV), l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale e l'identità di genere. La Convenzione contempla la discriminazione in relazione all'accesso all'istruzione e alla formazione professionale, al lavoro e a determinate professioni, nonché alle condizioni di lavoro. Nella Convenzione si richiede ai paesi che la ratificano di dichiarare e perseguire una politica nazionale volta a promuovere, con metodi adeguati alle condizioni e alle prassi nazionali, la parità di opportunità e di trattamento in materia di impiego e professione, con l'obiettivo di eliminare qualsiasi forma di discriminazione in questi ambiti. Tali politiche e le relative misure adottate dovrebbero essere costantemente valutate e riviste al fine di garantire la loro adeguatezza e la loro efficacia in un contesto in costante evoluzione.

Nella sua indagine generale del 2012, la Commissione di esperti ha sottolineato che

> la Convenzione richiede che la politica nazionale in materia di uguaglianza sia efficace. Dovrebbe pertanto essere formulata in maniera chiara, il che implica l'attuazione di programmi, l'abrogazione o la modifica di tutte le leggi e le pratiche amministrative discriminatorie, l'eliminazione di comportamenti basati su stereotipi e pregiudizi, la promozione di un clima di tolleranza e l'attuazione di un sistema di controllo. Le misure per affrontare la discriminazione, tanto a livello legislativo quanto a livello pratico, dovrebbero essere concrete e specifiche. Dovrebbero fornire un contributo efficace all'eliminazione della discriminazione diretta e indiretta e alla promozione della parità di opportunità e di trattamento per tutte le categorie di lavoratori, in tutti gli aspetti dell'impiego e della professione e rispetto a tutti i motivi di discriminazione affrontati dalla Convenzione. Potrebbe essere necessario trattare in maniera differente alcuni gruppi al fine di eliminare la discriminazione e assicurare una reale uguaglianza per tutti i gruppi coperti dalla Convenzione.

Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981 (n. 156)
In considerazione dell'obiettivo di creare effettive condizioni per ottenere parità di opportunità e di trattamento fra i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile, la Convenzione richiede agli Stati che la ratificano di includere, tra i loro obiettivi di politica nazionale, quelle misure volte a consentire alle persone con responsabilità familiari che svolgono o desiderano svolgere un'attività lavorativa di esercitarne il loro diritto senza essere soggetti a discriminazioni e, per quanto possibile, senza conflitto tra le loro responsabilità professionali e familiari. La Convenzione impone inoltre ai governi di tenere conto delle esigenze dei lavoratori con responsabilità familiari nella pianificazione delle comunità e di sviluppare e promuovere servizi comunitari, pubblici o privati, quali servizi e strutture per l'infanzia e per le famiglie.

Oltre a queste norme, numerose altre norme dell'OIL includono disposizioni sull'uguaglianza in relazione all'argomento specifico che trattano.

CONSULTAZIONI TRIPARTITE

L'OIL si basa sul principio del tripartismo — dialogo e cooperazione tra governi, datori di lavoro e lavoratori — nella formulazione delle norme e delle politiche che si occupano di questioni di lavoro. Le norme internazionali del lavoro sono create e controllate attraverso una struttura tripartita che rende l'OIL un'organizzazione unica nel suo genere all'interno del sistema delle Nazioni Unite. L'approccio tripartito nell'adozione delle norme garantisce che queste ultime godano di un ampio supporto da parte di tutti i costituenti dell'OIL.

Il sistema tripartito in materia di norme dell'OIL è un elemento importante anche a livello nazionale. Attraverso regolari consultazioni tripartite, i governi possono garantire che le norme dell'OIL siano formulate, applicate e controllate con la partecipazione dei datori di lavoro e dei lavoratori. Le norme dell'OIL sulle consultazioni tripartite definiscono il quadro per consultazioni tripartite nazionali efficaci. Tali consultazioni possono garantire una maggiore cooperazione tra le parti sociali e una maggiore consapevolezza e partecipazione in materia di norme internazionali del lavoro, e possono altresì portare a una migliore *governance* e a una consolidata cultura del dialogo su ampi temi sociali ed economici.

Considerata l'importanza dell'approccio tripartito, l'OIL ha reso prioritaria la ratifica e l'attuazione della Convenzione sulle consultazioni tripartite relative alle norme internazionali del lavoro, 1976 (n. 144). La Dichiarazione del 2008 sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa sottolinea il ruolo chiave di questo strumento (insieme alle Convenzioni nn. 81, 122 e 129) dal punto di vista della *governance*.

Strumento pertinente dell'OIL

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

Questa Convenzione definisce il concetto di «organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori» e richiede ai paesi che hanno ratificato tale strumento di attuare procedure volte a garantire consultazioni efficaci tra i rappresentanti del governo, dei datori di lavoro e dei lavoratori su questioni riguardanti i punti all'ordine del giorno della Conferenza internazionale del lavoro, la presentazione alle autorità nazionali competenti delle norme dell'OIL di recente adozione, il riesame delle Convenzioni non ratificate e delle Raccomandazioni, i rapporti sulle Convenzioni ratificate, e le proposte di

denuncia delle Convenzioni ratificate. I datori di lavoro e i lavoratori devono essere rappresentati su basi di uguaglianza in un organismo in seno al quale si svolgono le consultazioni. Tali consultazioni hanno luogo almeno una volta all'anno.

Le norme dell'OIL nella pratica: dialogo sociale in Tunisia, Gibuti e Filippine

Nel febbraio 2013, poco dopo l'adozione della sua nuova Costituzione e un anno dopo la firma del contratto sociale tra il governo della Tunisia, l'Unione tunisina dell'industria, del commercio e dell'artigianato (UTICA) e l'Unione generale tunisina del lavoro (UGTT), la Tunisia è diventato il 136° Stato membro dell'OIL a ratificare la Convenzione n. 144. Pochi anni dopo gli eventi della «primavera araba», questa ratifica ha prefigurato l'inizio di una nuova era per lo sviluppo del sistema tripartito e del dialogo sociale come elemento chiave della democrazia nel paese. A seguito delle consultazioni tripartite avvenute nel 2016, gli attori tripartiti di Gibuti hanno deciso all'unanimità di ratificare la Convenzione sul lavoro marittimo, 2006 (MLC, 2006) e il Protocollo del 2014 alla Convenzione sul lavoro forzato del 1930, che sono stati entrambi ratificati nel 2018. Nelle Filippine, delle intense consultazioni tripartite hanno portato alla ratifica nel 2017 della Convenzione sulle relazioni di lavoro nella funzione pubblica,1978 (n. 151).

AMMINISTRAZIONE DEL LAVORO

Le norme internazionali del lavoro sono generalmente applicate attraverso la legislazione e le politiche nazionali. È quindi essenziale che ciascun paese mantenga un sistema di amministrazione del lavoro valido e attivo, responsabile di tutti gli aspetti della formulazione e dell'attuazione della politica nazionale del lavoro. Oltre a promuovere diversi sistemi di amministrazione, le norme dell'OIL promuovono, allo stesso tempo, la raccolta di statistiche del lavoro, che costituiscono preziosi strumenti nella determinazione delle necessità e nella formulazione di politiche del lavoro, tanto sul piano nazionale quanto su quello internazionale. Nonostante le amministrazioni del lavoro esistano nella maggior parte dei paesi del mondo, molte di loro affrontano difficoltà finanziarie e materiali. È pertanto necessario un adeguato finanziamento dei sistemi di amministrazione del lavoro per mantenere e rafforzare questo importante strumento di sviluppo.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sull'amministrazione del lavoro, 1978 (n. 150)
I paesi che ratificano la Convenzione sono tenuti a garantire nei loro territori, in maniera appropriata rispetto alle condizioni nazionali, un'efficace organizzazione e funzionamento di un sistema di amministrazione del lavoro, le cui funzioni e responsabilità siano adeguatamente coordinate. Il sistema di amministrazione del lavoro è responsabile della formulazione, dell'attuazione e della supervisione delle norme nazionali del lavoro, dello sviluppo dell'occupazione e delle risorse umane, di studi, ricerche e statistiche sul lavoro e di supporto alle relazioni sindacali. È necessario inoltre garantire la partecipazione dei lavoratori, dei datori di lavoro e delle rispettive organizzazioni nella formulazione delle politiche nazionali del lavoro. Il personale dell'amministrazione del lavoro deve disporre delle condizioni, dei mezzi materiali e delle risorse finanziarie necessarie per l'effettivo svolgimento delle proprie funzioni.

Convenzione sulle statistiche del lavoro, 1985 (n. 160)
I paesi che ratificano la Convenzione sono tenuti a raccogliere, compilare e pubblicare con regolarità statistiche di base del lavoro le quali dovranno, in considerazione delle risorse, includere progressivamente i seguenti ambiti: popolazione attiva, impiego, disoccupazione e, ove possibile, sottoccupazione visibile; struttura e ripartizione della popolazione attiva; guadagni medi e durata media del lavoro (ore effettivamente lavorate o ore retribuite) e, se opportuno, i tassi salariali riferiti al tempo e alla durata normale del lavoro; struttura e ripartizione dei salari; costo della manodopera; indici dei prezzi al consumo;

spese domestiche e, se opportuno, le spese delle famiglie nonché, se possibile, i redditi domestici o, se opportuno, i redditi delle famiglie; infortuni sul lavoro e, per quanto possibile, malattie professionali; e controversie di lavoro.

ISPEZIONE DEL LAVORO

La corretta applicazione della legislazione del lavoro dipende da un efficace sistema di ispezione del lavoro. Gli ispettori del lavoro esaminano l'applicazione delle norme nazionali del lavoro nei luoghi di lavoro e forniscono consulenza a datori di lavoro e lavoratori su come migliorare l'applicazione della legislazione nazionale in settori quali l'orario di lavoro, i salari, la sicurezza e la salute sul lavoro e il lavoro minorile. Gli ispettori del lavoro portano inoltre a conoscenza delle autorità nazionali lacune e difetti della legislazione nazionale. Svolgono un ruolo importante nel garantire che il diritto del lavoro sia applicato in maniera uguale a tutti i datori di lavoro e a tutti i lavoratori. Poiché la comunità internazionale ha riconosciuto l'importanza dell'ispezione del lavoro, l'OIL ha definito prioritaria la promozione della ratifica delle due Convenzioni sull'ispezione del lavoro (la n. 81 e la n. 129). Al 1º gennaio 2019, 146 Stati membri dell'OIL (quasi l'8 per cento del numero totale degli Stati membri dell'Organizzazione) avevano ratificato la Convenzione n. 81 sull'ispezione del lavoro del 1947, mentre 53 paesi avevano ratificato la Convenzione n 129.

Tuttavia, esistono delle difficoltà nei paesi in cui i sistemi di ispezione del lavoro ottengono scarsi finanziamenti e sono carenti di personale, e di conseguenza impossibilitati a svolgere il loro lavoro. Alcune stime indicano che in alcuni paesi in via di sviluppo meno dell'1 per cento del bilancio nazionale è assegnato all'amministrazione del lavoro, di cui i sistemi di ispezione del lavoro ricevono solo una piccola percentuale. Altri studi dimostrano che i costi derivanti da infortuni e malattie professionali, assenteismo, abuso dei lavoratori e controversie di lavoro possono essere molto più elevati. L'ispezione del lavoro può contribuire a prevenire tali problemi e quindi a migliorare la produttività e lo sviluppo economico.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81)
A qualsiasi paese che ratifichi questa Convenzione di *governance* è richiesto di mantenere un sistema di ispezione del lavoro per i luoghi di lavoro nell'industria e nel commercio. Gli Stati possono esentare dall'applicazione della Convenzione le imprese minerarie e di trasporto. La Convenzione stabilisce una serie di principi riguardanti la determinazione degli ambiti normativi coperti dall'ispezione del lavoro, le funzioni e l'organizzazione del sistema di ispezione, i criteri di assun-

zione, lo stato e le condizioni del servizio degli ispettori del lavoro, così come le loro funzioni e i loro obblighi. I servizi di ispezione del lavoro devono pubblicare e comunicare all'OIL una relazione annuale precisando il loro funzionamento generale su determinate di questioni.

Protocollo del 1995 relativo alla Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947

Ciascuno Stato che ratifichi il presente Protocollo si impegna a estendere l'applicazione delle disposizioni della Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81), agli stabilimenti non commerciali, il che significa né industriali né commerciali, ai sensi della Convenzione. Consente inoltre agli Stati che ratificano la Convenzione di adottare disposizioni speciali per l'ispezione dei servizi pubblici elencati.

Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 129)

Questa Convenzione di *governance*, simile nel contenuto alla Convenzione n. 81, impone ai paesi che la ratificano di istituire e mantenere un sistema di ispezione del lavoro in agricoltura. La copertura del sistema di ispezione del lavoro può anche essere estesa a: agricoltori che non impiegano manodopera esterna, mezzadri e categorie analoghe di lavoratori agricoli, persone che partecipano a un'impresa economica collettiva, come i membri di una cooperativa e i membri della famiglia del gestore dell'impresa agricola, come definiti dalle leggi o dai regolamenti nazionali.

Ispezione del lavoro ed economia informale

L 'economia informale rappresenta oltre la metà della forza lavoro e oltre il 90 per cento delle micro e piccole imprese in tutto il mondo. Include una grande varietà di situazioni, datori di lavoro e lavoratori, la maggior parte dei quali appartengono all'economia di sussistenza, in particolare nei paesi in via di sviluppo. In questi ultimi, la protezione garantita dalla normativa potrebbe non essere giuridicamente applicabile o potrebbe non essere applicata nella pratica alle unità economiche informali e ai loro lavoratori. Le scarse risorse dei servizi di ispezione e le sfide specifiche relative all'economia informale possono portare i governi a concentrare i loro sforzi esclusivamente sulle imprese formali. Nel giugno 2015, i costituenti dell'OIL, in riconoscimento del fatto che, proprio per la sua dimensione, l'economia informale in tutte le sue forme è uno dei principali ostacoli ai diritti dei lavoratori, compresi i principi e i diritti fondamentali del lavoro, la protezione sociale, le condizioni di lavoro dignitose, lo sviluppo inclusivo e il primato della legge, e che ha un effetto negativo sullo sviluppo di imprese sostenibili, entrate pubbliche, ambito d'azione dello Stato — in particolare in relazione alla politica economica, sociale e ambientale — solidità delle istituzioni e concorrenza leale sui mercati nazionali e internazionali, ha adottato alla Conferenza internazionale del lavoro la Raccomandazione relativa alla transizione dall'economia informale all'economia formale, 2015 (n. 204).

Formulazione dei principi deontologici per i servizi di ispezione del lavoro

In Francia, il Decreto che istituisce il codice deontologico per il servizio pubblico di ispezione del lavoro è entrato in vigore nel 2017. Il Codice rafforza le regole deontologiche applicabili agli ispettori e si riferisce specificamente alle Convenzioni n. 81 e n. 129. Fa appello ai principi e alle regole etiche applicabili a qualsiasi dipendente pubblico, nonché ai principi e alle norme che regolano l'ispezione del lavoro, in considerazione della natura delle sue funzioni e dei suoi poteri, con l'obiettivo di assicurare la fiducia degli utenti, rafforzare la legittimità del servizio e garantire la protezione dei cittadini, del servizio pubblico e di ciascuno dei suoi funzionari.

POLITICA PER L'IMPIEGO

Per la maggior parte delle persone, la chiave per sfuggire alla povertà è avere un'occupazione. Cosciente del fatto che lo sviluppo di norme del lavoro sarebbe vano senza affrontare la questione dell'occupazione, l'OIL dedica gran parte del suo programma alla creazione di maggiori opportunità per donne e uomini con l'obiettivo di garantire un impiego e un reddito dignitosi. Per realizzare questo obiettivo, promuove norme internazionali sulla politica per l'impiego che, insieme a programmi di cooperazione tecnica, tentano di raggiungere una piena occupazione, produttiva e liberamente scelta. Tale obiettivo non può essere raggiunto con l'adozione di una singola politica. Ciascun paese, che sia in via di sviluppo, sviluppato o in transizione, deve elaborare le proprie politiche per raggiungere la piena occupazione. Le norme dell'OIL sulla politica dell'impiego forniscono un quadro per la progettazione e l'attuazione di tali politiche, assicurando così il massimo accesso all'impiego necessario a garantire il lavoro dignitoso.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sulla politica per l'impiego, 1964 (n. 122)
Questa Convenzione di *governance* richiede ai paesi che la ratificano di dichiarare e perseguire una politica attiva volta a promuovere una piena occupazione, produttiva e liberamente scelta. Tale politica mira a garantire che: vi sarà lavoro per tutte le persone disponibili e in cerca di lavoro; che tale lavoro sarà il più produttivo possibile; che vi sarà libera scelta dell'occupazione e che ogni lavoratore avrà tutte le possibilità per acquisire qualifiche e per impiegare le proprie capacità e attitudini in un impiego per il quale sia adatto, indipendentemente da razza, colore della pelle, sesso, religione, opinione politica, ascendenza nazionale o origine sociale. La Raccomandazione sulla politica per l'impiego (misure complementari), 1984 (n. 169), aggiunge che le politiche, i piani e i programmi economici e sociali progettati per promuovere una piena occupazione, produttiva e liberamente scelta dovrebbero mirare a garantire a tutti i lavoratori la parità di opportunità e di trattamento in relazione all'accesso all'occupazione, alle condizioni di impiego, così come nell'orientamento e nella formazione e promozione professionale. Inoltre, in considerazione delle difficoltà riscontrate da alcuni gruppi svantaggiati nel trovare un impiego, nella Raccomandazione si invitano gli Stati a adottare misure per rispondere alle esigenze di tutte le categorie di persone che hanno difficoltà a trovare un impiego sostenibile, come le donne, i giovani lavoratori, le persone con disabilità, i lavoratori più anziani, i disoccupati di lunga durata e i lavoratori migranti regolari.

Tale politica deve inoltre tenere conto dello stato e del livello di sviluppo economico e delle relazioni esistenti tra obiettivi dell'impiego e altri obiettivi economici e sociali, e sarà applicata con metodi adeguati alle condizioni e alle procedure nazionali. La Convenzione impone inoltre a ciascun paese che la ratifica di adottare misure per applicare una politica di impiego in consultazione con i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro e con i rappresentanti dei settori interessati dalle misure da adottare.

Raccomandazione sul rapporto di lavoro, 2006 (n. 198)
L'obiettivo della presente Raccomandazione è quello di proteggere i lavoratori che incontrarono difficoltà a stabilire l'esistenza di un rapporto di lavoro in situazioni in cui i diritti e gli obblighi delle parti interessate non siano chiari, in cui vi sia stato un tentativo di mascherare il rapporto di lavoro, o in cui esistano insufficienze o limitazioni nel quadro legislativo, nella sua interpretazione o nella sua applicazione. La Raccomandazione prevede in particolare l'adozione di una politica nazionale volta a garantire una protezione efficace per i lavoratori che esercitano la loro attività nell'ambito di un rapporto di lavoro.

Nel giugno 2017, i costituenti dell'OIL, riconoscendo l'importanza dell'impiego e del lavoro dignitoso per promuovere la pace, prevenire situazioni di crisi risultanti da conflitti e catastrofi, facilitare la ripresa e rafforzare la resilienza, e sottolineando la necessità di garantire il rispetto di tutti i diritti umani e la supremazia della legge, compreso il rispetto dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro nonchè delle norme internazionali del lavoro, ha adottato in occasione della Conferenza internazionale del lavoro la Raccomandazione sull'occupazione e il lavoro dignitoso per la pace e la resilienza, 2017 (n. 205).

Agenda globale per l'occupazione e i seguiti della Dichiarazione del 2008

Nel 2003, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro ha adottato l'Agenda globale per l'occupazione, che stabilisce dieci elementi fondamentali per lo sviluppo di una strategia globale per favorire l'occupazione. Questi includono strategie economiche come la promozione del commercio e degli investimenti nei paesi in via di sviluppo per stimolare in questi ultimi l'occupazione produttiva e l'accesso ai mercati, così come lo sviluppo sostenibile finalizzato ad assicurare fonti di reddito sostenibili e l'integrazione di orientamenti strategici nelle politiche macroeconomiche e di strategie supportate da norme internazionali del lavoro, come la promozione di cooperative e

di piccole e medie imprese, la formazione e l'istruzione, la protezione sociale, la salute e sicurezza sul lavoro, nonché l'uguaglianza e la contrattazione collettiva[14]. Per dare seguito alla Dichiarazione del 2008 sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa è stato istituito un sistema di discussioni ricorrenti alla Conferenza internazionale del lavoro. In risposta al requisito stabilito nella Dichiarazione sulla giustizia sociale di adottare un approccio integrato per aiutare gli Stati membri a raggiungere gli obiettivi dell'OIL, è stata commissionata all'Ufficio l'elaborazione di un rapporto ricorrente da discutere in seno alla Conferenza internazionale del lavoro. Nel novembre 2008, il Consiglio di amministrazione ha scelto il primo degli obiettivi strategici da discutere come argomento ricorrente. Fino ad ora ci sono state due discussioni ricorrenti da parte della Conferenza internazionale del lavoro sull'obiettivo strategico dell'occupazione. La prima discussione ricorrente si è tenuta nel 2010 su «politiche per l'impiego per la giustizia sociale e una globalizzazione equa». La seconda discussione ricorrente sull'occupazione si è svolta nel 2014, quando la Conferenza ha discusso di «politiche per l'impiego per la ripresa e lo sviluppo sostenibili». La prossima discussione ricorrente sull'occupazione si terrà nel 2021.

PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE

La Convenzione n. 122 stabilisce l'obiettivo della piena occupazione, produttiva e liberamente scelta, mentre altri strumenti dell'OIL promuovono strategie per conseguire questo obiettivo. I servizi per l'impiego (pubblici e privati), l'impiego di persone con disabilità, le piccole e medie imprese e le cooperative hanno una funzione di rilievo nella creazione di posti di lavoro. Le norme dell'OIL in questi ambiti forniscono una guida sull'uso efficace di tali mezzi per creare occupazione.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sul servizio per l'impiego, 1948 (n. 88)
I paesi che ratificano la Convenzione sono chiamati a istituire e gestire un servizio per l'impiego gratuito, costituito da un sistema nazionale di uffici per l'impiego sotto la direzione di un'autorità nazionale. Gli stretti legami tra la Convenzione n. 88 e la Convenzione n. 122 sono evidenti nell'articolo 1, paragrafo 2, della Convenzione n. 88, che stabilisce che la funzione essenziale del servizio per l'impiego deve essere quella di garantire, in cooperazione, ove necessario, con altri enti pubblici e privati interessati, la migliore organizzazione possibile del mercato dell'impiego come parte integrante del programma nazionale destinato a mantenere e garantire la piena occupazione nonché a sviluppare ed utilizzare le risorse della produzione. Il servizio pubblico per l'impiego dovrebbe aiutare tanto i lavoratori a trovare un lavoro adeguato quanto i datori di lavoro a trovare lavoratori qualificati. La Convenzione prevede l'adozione di misure specifiche per rispondere alle esigenze di determinate categorie di lavoratori, come le persone con disabilità e i giovani.

Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone con disabilità), 1983 (n. 159)
La Convenzione stabilisce i principi della politica nazionale per il reinserimento professionale e l'occupazione delle persone con disabilità e prevede l'adozione di misure finalizzate alla creazione e alla valutazione di servizi di orientamento e formazione professionale, di collocamento e di impiego per persone con disabilità. La politica nazionale deve garantire che tutte le categorie di persone con disabilità abbiano accesso ad adeguate misure di reinserimento professionale e deve altresì promuovere opportunità di lavoro per le persone con disabilità sul mercato libero del lavoro. Tale politica deve basarsi sul principio

della parità di opportunità tra lavoratori con disabilità e lavoratori in generale. La Convenzione prevede anche delle consultazioni tra le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori e le Organizzazioni che rappresentano le persone con disabilità.

Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, 1997 (n. 181)
Gli Stati che ratificano la Convenzione devono garantire che le agenzie per l'impiego private rispettino i principi di non discriminazione. Dispone inoltre la cooperazione tra servizi per l'impiego pubblici e privati, principi generali per la protezione di chi è alla ricerca di lavoro contro pratiche inappropriate o non etiche, nonché la tutela dei lavoratori a contratto e dei lavoratori reclutati dall'estero. Si applica anche alle agenzie di lavoro interinale.

Raccomandazione sui lavoratori più anziani, 1980 (n. 162)
Raccomanda che i lavoratori più anziani, senza discriminazioni in base alla loro età, godano di pari opportunità e di pari trattamento rispetto agli altri lavoratori.

Raccomandazione sulla creazione di occupazione nelle piccole e medie imprese, 1998 (n. 189)
Raccomanda agli Stati membri di adottare misure adeguate alle condizioni nazionali e coerenti con le prassi nazionali per promuovere le piccole e medie imprese in considerazione della loro importanza nella promozione dell'occupazione e della crescita economica sostenibile.

Raccomandazione per la promozione delle cooperative, 2002 (n. 193)
L'obiettivo della Raccomandazione è promuovere le cooperative, in particolare alla luce del loro ruolo nella creazione di occupazione, nella mobilitazione delle risorse e nella stimolazione degli investimenti.

Garantire l'occupazione ai lavoratori con disabilità

I numerosi Stati membri che hanno ratificato la Convenzione n. 159 hanno adottato politiche nazionali e leggi sul reinserimento professionale e l'impiego delle persone con disabilità a seguito di consultazioni con le parti sociali e le organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità. Nel 2015, ad esempio, l'Irlanda ha adottato un approccio strategico globale per l'impiego delle persone con disabilità. Anche il Giappone e la Mongolia hanno adottato degli strumenti legislativi per eliminare la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità. Il programma irlandese Workway è stato il primo progetto in Europa ad adottare un approccio di partenariato in risposta agli elevati tassi di disoccupazione tra le persone con disabilità. È stato istituito nel 2001 nell'ambito del Programma di prosperità ed equità. Workway mira a sensibilizzare e promuovere l'occupazione delle persone con disabilità nel settore privato. Per raggiungere tale obiettivo, il programma opera attraverso reti locali tripartite stabilite nelle quattro regioni del paese. Il programma è cofinanziato dal governo irlandese e dalla Commissione Europea.

Il sistema tripartito e il dialogo sociale hanno svolto un ruolo importante in relazione agli sforzi compiuti dall'Islanda attraverso l'adozione di una legislazione specifica sulla disabilità e la creazione di un Fondo di reinserimento professionale (VIRK). Le origini di questa legislazione risalgono ai contratti collettivi del 2008, che includevano disposizioni sullo sviluppo di nuovi accordi di reinserimento per i lavoratori che, in seguito ad una malattia di lunga durata o un infortunio, avevano una ridotta capacità lavorativa. Il Fondo è stato istituito anche per attuare un accordo raggiunto tra le parti sociali per imporre un nuovo contributo ai datori di lavoro.

Occupazione giovanile: sfide e prospettive

Nel 2012 la discussione generale alla Conferenza internazionale del lavoro ha valutato l'entità e le caratteristiche della crisi occupazionale giovanile. Ha considerato in particolare gli alti tassi di disoccupazione e sottoccupazione, il declino nella qualità dell'impiego disponibile per i giovani, il loro allontanamento dal mercato del lavoro e la lenta e difficile transizione verso il lavoro dignitoso. In seguito alla discussione, è stata adottata una Risoluzione che esorta a intraprendere un'azione mirata, immediata e rinnovata per far fronte alla crisi dell'occupazione giovanile. La Risoluzione riconosce che le norme internazionali del lavoro svolgono un ruolo importante nella protezione dei diritti dei giovani lavoratori. Include anche un'appendice contenente un elenco delle norme internazionali del lavoro attinenti al lavoro e i giovani. I dati del rapporto Global Employment Trends 2017 («Tendenze globali sull'occupazione giovanile 2017») confermano che i giovani hanno una probabilità tre volte maggiore degli adulti di essere disoccupati. E anche quando donne e uomini di giovane età hanno un impiego, la qualità di tale attività lavorativa è fonte di preoccupazione, e i giovani hanno il doppio delle probabilità di trovare un lavoro precario. La Commissione di esperti per l'applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni ha sottolineato che le sfide affrontate dai giovani nel trovare un impiego sostenibile sono particolarmente gravi per le categorie più esposte a deficit del lavoro dignitoso, come le giovani donne, che sono spesso colpite da tassi di disoccupazione più elevati rispetto ai coetanei uomini, così come i giovani con disabilità e altre categorie di giovani. Nonostante ciò, la Commissione di esperti ha preso atto degli sforzi compiuti in alcuni paesi attraverso politiche e programmi per promuovere l'occupazione giovanile e per creare impiego qualitativamente migliore.

ORIENTAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'istruzione e la formazione sono fondamentali per rendere le persone occupabili, offrendo loro la possibilità di accedere al lavoro dignitoso e di sfuggire alla povertà. Per competere oggi nell'economia mondiale, è necessario che i lavoratori e i datori di lavoro siano particolarmente formati nei settori delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, delle nuove forme di organizzazione aziendale e del funzionamento dei mercati internazionali. Le società che mirano a raggiungere la piena occupazione e una crescita economica sostenibile devono investire nell'istruzione di base e nello sviluppo delle risorse umane. Fornendo un'istruzione di base, una formazione professionale di base e opportunità di apprendimento permanente per tutta la popolazione attiva, i paesi possono contribuire a garantire che i lavoratori mantengano e migliorino le loro opportunità di occupazione, il che si traduce in una manodopera più qualificata e più produttiva. Tuttavia, esistono gravi lacune nell'istruzione e nell'accesso alle tecnologie dell'informazione tra e all'interno dei paesi. Le norme dell'OIL incoraggiano i paesi a sviluppare buone pratiche in materia di risorse umane e politiche di formazione utili a tutte le parti sociali. Alla luce della continua importanza di questo tema, la Conferenza internazionale del lavoro ha adottato nel 2004 una Raccomandazione aggiornata sullo sviluppo delle risorse umane, 2004 (n. 195), che si concentra sull'istruzione, la formazione e l'apprendimento permanente.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sui congedi retribuiti per motivi di studio, 1974 (n. 140)
La Convenzione impone agli Stati che la ratificano di formulare e applicare una politica volta a promuovere, con metodi adeguati alle condizioni e alle pratiche nazionali, e, se necessario per tappe, la concessione di congedi retribuiti per motivi di studio ai fini della formazione a qualsiasi livello, di istruzione generale, sociale e civile e di istruzione sindacale.

Convenzione sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975 (n. 142)
I paesi che hanno ratificato tale strumento sono tenuti a elaborare politiche e programmi di orientamento e di formazione professionali, istituendo, in particolare attraverso i servizi pubblici per l'impiego, una stretta relazione tra l'orientamento e la formazione professionali da una parte e l'impiego dall'altra. A tal fine, sono tenuti a sviluppare sistemi complementari di istruzione generale, tecnica e professionale, di orientamento educativo e professionale e di formazione professionale. Tali sistemi dovranno essere gradualmente estesi a giovani e adulti, comprendendo programmi adeguati alle persone con disabilità.

Istruzione e formazione nella pratica

Investendo nelle risorse umane, le imprese possono migliorare la produttività ed essere più competitive sui mercati mondiali. Uno studio ha mostrato che in Danimarca, ad esempio, le imprese che hanno combinato innovazioni nella produzione e formazione specifica hanno maggiori possibilità di incrementare la produzione, l'occupazione e la produttività del lavoro rispetto alle aziende che non hanno perseguito tali strategie. Alcuni studi su Germania, Italia, Giappone e Stati Uniti hanno raggiunto conclusioni simili. La formazione arreca benefici non solo al singolo lavoratore ma anche al datore di lavoro che, aumentando la produttività e la qualifica del lavoratore, raccoglie i frutti di tali miglioramenti[15].

L'indagine generale del 2010 sugli strumenti per l'occupazione fa riferimento alla relazione esistente tra la Convenzione n. 142, integrata dalla Raccomandazione n. 195, l'obiettivo del raggiungimento della piena occupazione e del lavoro dignitoso e la realizzazione del diritto all'istruzione per tutti. L'indagine generale riconosce anche il ruolo importante della Convenzione n. 142 nella lotta contro la discriminazione. La Commissione di esperti ha osservato che esiste un crescente problema di disoccupazione tra i lavoratori qualificati, in particolare tra i giovani laureati, i quali hanno maggiori difficoltà nel trovare un lavoro sicuro commisurato al loro livello di competenze. Ciò costituisce un problema sia per le economie di mercato avanzate sia per i paesi in via di sviluppo. La Commissione di esperti ha incoraggiato i governi a incentivare la creazione di posti di lavoro e di politiche di orientamento professionale rivolte a questa nuova categoria di disoccupati qualificati.

SICUREZZA DELL'IMPIEGO

La cessazione di un rapporto di lavoro può essere un'esperienza traumatica per un lavoratore, e perdere la fonte di reddito può avere conseguenze sul benessere della sua famiglia. Poiché sempre più paesi sono alla ricerca di flessibilità nell'occupazione e in considerazione del fatto che la globalizzazione destabilizza i tradizionali modelli di occupazione, aumenta la possibilità che un numero sempre maggiore di lavoratori dovrà affrontare la cessazione involontaria di un rapporto lavorativo a un certo punto della sua vita professionale. Allo stesso tempo però, la flessibilità nel ridurre il personale e licenziare i lavoratori il cui lavoro non è soddisfacente è una misura necessaria per i datori di lavoro per mantenere le imprese produttive. Le norme dell'OIL sulla cessazione del rapporto di lavoro cercano di trovare un equilibrio tra il diritto dei datori di lavoro di licenziare i lavoratori sulla base di validi motivi e la garanzia che tali licenziamenti siano equi e vengano utilizzati come ultimo mezzo, e che non abbiano un impatto negativo sproporzionato sui lavoratori.

Strumento pertinente dell'OIL

Convenzione sul licenziamento, 1982 (n. 158)

Questo strumento stabilisce il principio secondo cui un lavoratore non deve essere licenziato se non per una ragione valida connessa con le competenze o il comportamento del lavoratore, o in base alle esigenze organizzative dell'impresa, dello stabilimento o del servizio. Motivi di licenziamento ritenuti non validi sono quelli basati sull'appartenenza sindacale o la partecipazione ad attività sindacali, la presentazione di una denuncia contro il datore di lavoro, la razza, il colore della pelle, il sesso, lo stato matrimoniale, le responsabilità familiari, la gravidanza, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o l'origine sociale, l'assenza temporanea per malattia o l'assenza dal lavoro durante il congedo di maternità. Se un singolo lavoratore viene licenziato, quest'ultimo dovrà avere il diritto di difendersi da qualsiasi accusa. Nei casi di licenziamenti collettivi, i governi dovranno incoraggiare i datori di lavoro a consultare i rappresentanti dei lavoratori e a cercare soluzioni alternative (per esempio un blocco delle assunzioni o una riduzione dell'orario di lavoro). La Convenzione tratta anche questioni relative al trattamento di fine rapporto, al periodo di preavviso, alle procedure di ricorso contro il licenziamento, all'assicurazione contro la disoccupazione e alla notifica alle autorità in caso di licenziamenti collettivi[16].

La Costituzione dell'OIL, nella Dichiarazione di Filadelfia, afferma che «tutti gli esseri umani, indipendentemente da razza, credo o sesso, hanno il diritto a perseguire sia il loro benessere materiale sia il loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, di sicurezza economica e pari opportunità» e che il raggiungimento di questo obiettivo «deve costituire l'obiettivo principale della politica nazionale e internazionale». Una politica sociale elaborata nel quadro di un dialogo tra le parti sociali ha più possibilità di raggiungere gli obiettivi stabiliti dalla comunità internazionale. Le norme dell'OIL in materia di politica sociale forniscono un quadro per la creazione di politiche sociali che assicurino che lo sviluppo economico vada a beneficio di tutti coloro che vi partecipano.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sulle clausole del lavoro (contratti pubblici), 1949 (n. 94)
Questa Convenzione è finalizzata a garantire il rispetto delle norme di lavoro minime nell'esecuzione dei contratti pubblici.

Convenzione sulle politiche sociali (obiettivi e norme di base), 1962 (n. 117)
La Convenzione stabilisce il principio generale secondo cui tutte le politiche devono essere principalmente orientate al benessere e allo sviluppo della popolazione e alla promozione delle aspirazioni individuali per ottenere il progresso sociale. Inoltre, il miglioramento degli standard di vita deve essere considerato l'obiettivo principale nella pianificazione dello sviluppo economico. La Convenzione stabilisce inoltre le disposizioni supplementari riguardanti i lavoratori migranti, i produttori agricoli, i produttori indipendenti e i lavoratori dipendenti, la fissazione dei salari minimi e il pagamento dei salari, la non discriminazione, l'istruzione e la formazione professionale.

SALARI

I salari sono, insieme all'orario di lavoro, una delle condizioni di lavoro che hanno l'effetto più diretto e tangibile sulla vita quotidiana dei lavoratori. Sebbene i salari siano necessari per il mantenimento dei lavoratori e delle loro famiglie, in molte parti del mondo non è garantito l'accesso a salari adeguati e regolari.

In effetti, in alcuni paesi, gli accumuli degli inadempimenti salariali continuano a rappresentare un problema. In alcuni casi, i lavoratori che non hanno ricevuto il proprio stipendio non ricevono mai il saldo del debito a causa del fallimento dell'impresa. Possono sorgere delle difficoltà anche nei casi in cui una parte dei salari, e talvolta una gran parte di essi, è pagata in natura. Tali situazioni conducono i lavoratori alla povertà. In alcuni casi, queste pratiche possono persino esporre i lavoratori al rischio di schiavitù per debito o di lavoro forzato.

Il principio di erogazione di un salario di sussistenza adeguato era già stabilito nel Trattato di Versailles. A seguito dell'erosione del potere d'acquisto come conseguenza della crisi economica del 2008, l'OIL ha ritenuto importante sottolineare il legame tra fissazione dei salari minimi e azioni per combattere la povertà. Di conseguenza, il Patto globale per l'occupazione, adottato dalla Conferenza internazionale del lavoro nel 2009, fa diversi riferimenti ai salari minimi come uno dei mezzi per rispondere alla crisi economica internazionale. L'adeguamento regolare dei salari, in consultazione con le parti sociali, è identificato nel Patto come uno dei mezzi per ridurre la disuguaglianza, aumentare la domanda e contribuire alla stabilità economica.

Le norme dell'OIL sui salari affrontano tutte queste problematiche. Esse prevedono il pagamento regolare dei salari, la tutela del salario in caso di problemi di insolvenza del datore di lavoro e la fissazione di livelli salariali minimi.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sulla protezione dei salari, 1949 (n. 95)
I salari devono essere pagati in una moneta avente corso legale a intervalli regolari; nei casi in cui il pagamento di parte del salario avvenga in natura, il valore di tali prestazioni deve essere equo e ragionevole. I lavoratori devono avere la libertà di disporre del loro salario nel modo che ritengano appropriato. In caso di insolvenza del datore di lavoro, la priorità, nella liquidazione dell'attivo, deve essere data al pagamento dei salari.

Convenzione sulla fissazione dei salari minimi, 1970 (n. 131)
La Convenzione impone agli Stati che la ratificano di istituire meccanismi per la fissazione del salario minimo che consentano di determinare, rivedere periodicamente e adeguare i tassi minimi di retribuzione aventi forza di legge.

Convenzione sulla protezione dei crediti dei lavoratori in caso di insolvenza del loro datore di lavoro, 1992 (n. 173)
La presente Convenzione stabilisce che la protezione dei crediti salariali in caso di insolvenza e di procedure concorsuali deve essere assicurata mediante un privilegio o da fondi di garanzia.

Anche pertinente:
Convenzione sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 100)
La Convenzione stabilisce il principio della parità di retribuzione per la manodopera maschile e femminile per un lavoro di pari valore.

Politiche salariali e sviluppo sostenibile

Nell'ambito dell'Agenda del lavoro dignitoso, l'OIL incoraggia gli Stati membri ad adottare un salario minimo per ridurre la povertà e fornire protezione sociale ai lavoratori. L'adozione di adeguate politiche salariali è anche identificata come mezzo per attuare l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. L'obiettivo di sviluppo sostenibile (OSS) 8 intende «promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione produttiva e il lavoro dignitoso per tutti», con particolare attenzione a garantire una retribuzione equa per lavori di pari valore per tutti. L'obiettivo di sviluppo 10 mira a «Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi» e pone l'accento sul raggiungimento progressivo di una maggiore uguaglianza. L'Ufficio internazionale del lavoro analizza le tendenze salariali di tutto il mondo e pubblica regolarmente un Rapporto mondiale sui salari.

L'edizione del 2016/17 del rapporto ha rilevato che, a seguito della crisi finanziaria del 2008-2009, la crescita dei salari reali nel mondo è ripresa nel 2010, ma da allora ha rallentato e in alcuni paesi è stata addirittura invertita. Una delle conclusioni del rapporto è che in media la crescita dei salari è rimasta indietro rispetto alla crescita della produttività del lavoro (il valore medio dei beni e servizi prodotti dai lavoratori). Il rapporto rileva inoltre che negli ultimi anni diversi paesi hanno introdotto o consolidato i salari minimi come mezzo per sostenere i lavoratori che percepiscono un salario basso e per ridurre la disuguaglianza salariale. Secondo il rapporto, i salari minimi, quando sono stabiliti ad un livello adeguato, possono aumentare il reddito dei lavoratori a salario basso — molti dei quali sono donne — senza significativi effetti negativi sull'occupazione. Infine, il rapporto rileva che l'inclusione delle politiche salariali all'ordine del giorno delle recenti riunioni del G20 è uno passo in avanti importante, e ricorda che il G20 ha richiesto l'istituzione di principi per una politica salariale sostenibile che consentano di consolidare le istituzioni e le politiche del mercato del lavoro, come i salari minimi e la contrattazione collettiva, in modo che gli aumenti dei salari riflettano meglio la crescita della produttività.

Nel 2016, l'Ufficio internazionale del lavoro ha pubblicato una guida per le politiche in materia di salario minimo, che descrive la diversità delle pratiche e identifica le varie opzioni, in base a preferenze nazionali e alla situazione di ciascun paese. Senza cercare di promuovere un modello unico, la guida sottolinea i principi essenziali e le buone pratiche per la fissazione del salario minimo e fornisce esempi dei vantaggi e degli svantaggi delle varie opzioni. La guida è stata pubblicata in seguito alla preparazione dell'Indagine generale sui salari minimi (2014), in cui la Commissione di esperti ha concluso che gli obiettivi, i principi e i metodi stabiliti nella Convenzione n. 131 sono rilevanti oggi come lo erano nel periodo della sua adozione nel 1970 e convergono con le politiche pubbliche volte a conciliare gli obiettivi di sviluppo economico con i principi di giustizia sociale.

ORARIO DI LAVORO

La regolamentazione dell'orario di lavoro è una delle più antiche preoccupazioni della legislazione del lavoro. Già agli inizi del XIX secolo si riconosceva il fatto che lavorare troppe ore rappresenta un pericolo per la salute dei lavoratori e delle loro famiglie. La primissima Convenzione dell'OIL, adottata nel 1919 (vedi sotto), ha limitato le ore di lavoro. Oggi, le norme dell'OIL sull'orario di lavoro forniscono il quadro per la regolamentazione degli orari di lavoro, dei periodi di riposo settimanali, delle ferie annuali, del lavoro notturno e del lavoro part-time. Questi strumenti garantiscono un'elevata produttività, salvaguardando la salute fisica e mentale dei lavoratori. Le norme sul lavoro a tempo parziale sono diventate strumenti sempre più importanti per affrontare questioni come la creazione di posti di lavoro e la promozione della parità tra uomini e donne.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sulla durata del lavoro (industria), 1919 (n. 1)
Convenzione sulla durata del lavoro (commercio e uffici), 1930 (n. 30)
Queste due Convenzioni stabiliscono la norma generale della settimana lavorativa di 48 ore, con un massimo di otto ore di lavoro al giorno.

Convenzione delle quaranta ore settimanali, 1935 (n. 47)
Raccomandazione sulla riduzione della durata del lavoro, 1962 (n. 116)
Questi strumenti stabiliscono il principio della settimana lavorativa di 40 ore.

Convenzione sul riposo settimanale (industria), 1921 (n. 14)
Convenzione sul riposo settimanale (commercio e uffici), 1957 (n. 106)
Questi strumenti stabiliscono la norma generale secondo cui i lavoratori devono godere di un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni.

Convenzione sui congedi retribuiti (riveduta), 1970 (n. 132)
Tutte le persone a cui si applica la Convenzione hanno diritto ad un congedo annuale retribuito della durata non inferiore a tre settimane di lavoro per un anno di servizio.

L 'orario di lavoro nel XXI secolo

In considerazione dell'importanza delle questioni relative all'orario di lavoro nel contesto delle trasformazioni nel mondo del lavoro, il Consiglio di amministrazione ha deciso di concentrare l'indagine generale del 2018 sugli strumenti dell'OIL in materia di orario di lavoro. In questa ampia indagine generale, la Commissione di esperti osserva che, sebbene le nuove modalità di lavoro — ad esempio il lavoro a chiamata, il telelavoro e l'economia della piattaforma — possano offrire vantaggi tanto ai lavoratori quanto ai datori di lavoro, hanno un elevato numero di svantaggi, quali l'invasione del lavoro nei periodi di riposo, l'imprevedibilità dell'orario di lavoro, l'incertezza del reddito e lo stress associato al bisogno percepito di essere costantemente connesso al lavoro. È quindi importante che tali questioni siano regolate dalla legislazione nazionale, tenendo conto dei bisogni dei lavoratori in relazione alla loro salute fisica e mentale e all'equilibrio tra vita professionale e vita privata da una parte e l'esigenza di flessibilità delle imprese dall'altra. La Commissione di esperti ha anche osservato che, mentre la legislazione nazionale dei paesi esaminati è stata ampiamente rivista e riconosce i limiti settimanali dell'orario di lavoro, in molti paesi i limiti giornalieri non sono definiti in maniera chiara e le circostanze che giustificano il ricorso a deroghe alle normali ore di lavoro previste dalla legge non sono sempre definite in maniera chiara, o vanno oltre quelle riconosciute dagli strumenti dell'OIL. Inoltre, i limiti fissati sul numero di ore di straordinario superano spesso i limiti ragionevoli stabiliti dalle Convenzioni e spesso gli straordinari non sono compensati né tramite retribuzione né sotto forma di riposo dal lavoro. La Commissione di esperti ha inoltre osservato che, sebbene il principio del riposo settimanale sia ampiamente riconosciuto dalla legislazione nazionale, ci sono frequenti casi di ricorso a regimi di riposo settimanale speciali, ed esiste la tendenza a fornire una compensazione economica per il lavoro svolto durante periodi di riposo settimanali, piuttosto che una ricompensa che riconosca un riposo dal lavoro. Inoltre, sebbene il principio delle ferie retribuite sia ampiamente accettato, i periodi di servizio richiesti sono spesso eccessivamente prolungati e, a volte, le ferie vengono rinviate o suddivise, il che è in contraddizione con l'obiettivo di garantire che i lavoratori beneficino di un periodo sufficiente di congedo per riposare e riprendersi dalla fatica accumulata. Infine, la Commissione di esperti ha osservato che in molti paesi non sono ancora state stabilite misure di protezione in materia di lavoro notturno.

Convenzione sul lavoro notturno, 1990 (n. 171)
Tutti i paesi che hanno ratificato la Convenzione sono chiamati ad adottare misure specifiche richieste dalla natura stessa del lavoro che abbiano come oggetto la protezione dei lavoratori notturni. Tali misure devono in particolare proteggere la loro salute, facilitare l'esercizio delle loro responsabilità familiari e sociali, fornire opportunità di avanzamento professionale e concedere adeguate compensazioni. La Convenzione prevede inoltre che siano fornite alternative al lavoro notturno alle donne durante periodi specifici, durante e dopo la gravidanza.

Convenzione sul lavoro a tempo parziale, 1994 (n. 175)
La Convenzione prevede che i lavoratori a tempo parziale debbano ricevere la stessa protezione concessa ai lavoratori a tempo pieno, trovandosi in una posizione comparabile in riferimento a diritto di associazione, diritto alla contrattazione collettiva, sicurezza e la salute sul lavoro e discriminazione in materia di impiego e professione. Devono inoltre beneficiare di condizioni equivalenti in relazione alla protezione della maternità, alla cessazione del rapporto di lavoro e ad altri termini e condizioni di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La Costituzione dell'OIL sancisce il principio secondo cui i lavoratori devono essere protetti dalle malattie generiche e dalle malattie professionali, nonché dagli infortuni sul lavoro. Eppure, la realtà è molto diversa per milioni di lavoratori. Secondo le più recenti stime mondiali dell'Ufficio internazionale del lavoro, si registrano ogni anno 2,78 milioni di decessi legati al lavoro, di cui 2,4 milioni legati a malattie professionali. Oltre alle immense sofferenze causate ai lavoratori e alle loro famiglie, i relativi costi economici sono enormi per le imprese, per i paesi e per il mondo. Le perdite in termini di indennità, perdita di giornate lavorative, interruzione della produzione, formazione, reinserimento e spese sanitarie rappresentano circa il 3,94 per cento del PIL annuale mondiale[17]. I datori di lavoro devono affrontare costosi pensionamenti anticipati, perdita di personale specializzato, assenteismo ed elevati premi assicurativi. Tuttavia, molte di queste tragedie possono essere evitate attraverso l'implementazione di valide misure di prevenzione, comunicazione e ispezione. Le norme dell'OIL sulla sicurezza e la salute sul lavoro forniscono strumenti essenziali a governi, datori di lavoro e lavoratori per elaborare tali misure e per garantire la massima sicurezza sul lavoro.

Strumenti pertinenti dell'OIL

L'OIL ha adottato più di 40 Convenzioni e Raccomandazioni riguardanti specificamente la sicurezza e la salute sul lavoro, oltre a più di 40 codici di condotta. Inoltre, quasi la metà degli strumenti dell'OIL affronta direttamente o indirettamente questioni legate alla sicurezza e alla salute sul lavoro.

Principi fondamentali di salute e sicurezza sul lavoro

Convenzione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2006 (n. 187)

In quanto strumento che istituisce un quadro promozionale, la presente Convenzione è concepita per fornire un trattamento coerente e sistematico delle questioni legate alla sicurezza e alla salute sul lavoro e per promuovere il riconoscimento delle Convenzioni esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La Convenzione intende stabilire e attuare politiche nazionali coerenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro attraverso il dialogo tra governi e organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e per promuovere una cultura di prevenzione nazionale in materia di salute e sicurezza. È entrata in vigore all'inizio del 2008 ed è già stata ratificata da quasi 50 Stati membri.

Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 155) e relativo Protocollo del 2002
La Convenzione prevede l'adozione di una politica nazionale coerente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, così come misure da intraprendere da parte delle autorità pubbliche e all'interno delle imprese con l'obiettivo di promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro e di migliorare le condizioni di lavoro. Questa politica deve essere sviluppata tenendo in considerazione le condizioni e le pratiche nazionali. Il Protocollo prevede l'istituzione e la revisione periodica dei requisiti e delle procedure per la registrazione e la notifica degli infortuni e delle malattie professionali e la pubblicazione delle relative statistiche annuali.

Convenzione sui servizi sanitari sul lavoro, 1985 (n. 161)
Questa Convenzione prevede l'istituzione, a livello dell'impresa, di servizi di medicina del lavoro con funzione essenzialmente preventiva, incaricati di dare suggerimenti al datore di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti in azienda su come preservare la sicurezza e la salute sul lavoro.

Salute e sicurezza in particolari settori dell'attività economica

Convenzione sull'igiene (aziende commerciali e uffici), 1964 (n. 120)
L'obiettivo di questo strumento è quello di preservare la salute e il benessere dei lavoratori impiegati in imprese commerciali, aziende, istituzioni e amministrazioni in cui i lavoratori sono occupati principalmente in un lavoro di ufficio e altri servizi correlati, attraverso elementari misure di igiene che rispondono alle esigenze di benessere sul posto di lavoro.

Convenzione sulla sicurezza e l'igiene delle operazioni portuali, 1979 (n. 152)
Vedere la sezione relativa ai lavoratori portuali.

Convenzione sulla sicurezza e la salute nelle costruzioni, 1988 (n. 167)
La Convenzione stabilisce misure tecniche preventive e protettive dettagliate tenendo debitamente conto dei requisiti specifici del settore. Queste misure riguardano la sicurezza dei luoghi di lavoro, delle macchine e delle attrezzature utilizzate, dei lavori in quota e di quelli eseguiti in aria compressa.

Convenzione sulla sicurezza e la salute nelle miniere, 1995 (n. 176)
Questo strumento regola i vari aspetti della sicurezza e della salute che caratterizzano il lavoro nelle miniere, tra cui l'ispezione, gli strumenti speciali di lavoro e l'attrezzatura di protezione per i lavoratori. Inoltre, contiene le prescrizioni relative al salvataggio in miniera.

Convenzione sulla sicurezza e la salute nell'agricoltura, 2001 (n. 184)
L'obiettivo di questa Convenzione è la prevenzione degli infortuni e dei danni alla salute derivanti dal lavoro, collegati con esso o che si verifichino durante lo svolgimento del lavoro agricolo o forestale. La Convenzione stabilisce quindi misure relative alla sicurezza delle macchine e all'ergonomia, alla manipolazione e al trasporto di materiali, alla corretta gestione delle sostanze chimiche, ai contatti con gli animali, alla protezione contro i rischi biologici, e ai servizi di benessere e strutture ricettive.

Protezione da rischi specifici

Convenzione sulla protezione da radiazioni, 1960 (n. 115)
L'obiettivo della Convenzione è quello di definire i requisiti di base per la protezione dei lavoratori contro i rischi connessi all'esposizione a radiazioni ionizzanti. Le misure di protezione da adottare comprendono la riduzione al minimo dell'esposizione dei lavoratori alle radiazioni ionizzanti, evitando qualsiasi esposizione non necessaria, nonché il controllo del luogo di lavoro e il monitoraggio della salute dei lavoratori. La Convenzione stabilisce inoltre le disposizioni relative a possibili situazioni di emergenza.

Convenzione sul cancro professionale, 1974 (n. 139)
Questo strumento stabilisce l'istituzione di un meccanismo che consenta l'adozione di misure per prevenire il rischio di cancro professionale causato dall'esposizione, generalmente per un periodo prolungato, ad agenti chimici e fisici di vario tipo presenti sul luogo di lavoro. A tale scopo, i paesi che hanno ratificato la Convenzione sono tenuti a determinare periodicamente le sostanze e gli agenti cancerogeni a cui i lavoratori non devono assolutamente essere esposti o esserci solo in maniera limitata, e a compiere ogni sforzo per sostituire tali sostanze o agenti cancerogeni con sostanze e agenti non cancerogeni o meno nocivi, a prevedere misure di protezione e supervisione, così come a prescrivere esami medici a cui devono essere assoggettati i lavoratori esposti.

Convenzione sulla protezione dell'ambiente di lavoro (inquinamento atmosferico, rumore e vibrazioni), 1977 (n. 148)

La Convenzione prevede che, per quanto possibile, l'ambiente di lavoro deve essere tenuto libero da qualsiasi pericolo causato dall'inquinamento atmosferico, da rumori o vibrazioni. Per raggiungere questo obiettivo, devono essere previste misure tecniche applicabili alle installazioni o ai processi, e quando questo non è possibile, devono essere adottate misure supplementari di organizzazione del lavoro.

Convenzione sull'amianto, 1986 (n. 162)

Questa Convenzione è finalizzata a prevenire gli effetti nocivi sulla salute dei lavoratori derivanti dall'esposizione all'amianto, specificando metodi e tecniche ragionevoli e praticabili per ridurre al minimo l'esposizione all'amianto sul luogo di lavoro. Al fine di raggiungere questo obiettivo, la Convenzione enumera varie misure dettagliate, che si basano essenzialmente sulla prevenzione e il controllo dei rischi per la salute causati dell'esposizione all'amianto sul luogo di lavoro e sulla protezione dei lavoratori contro tali pericoli.

Convenzione sui prodotti chimici, 1990 (n. 170)

La Convenzione prevede l'adozione e l'attuazione di una politica coerente di sicurezza nell'utilizzo di prodotti chimici durante lo svolgimento delle attività lavorative, inclusa la produzione, la manipolazione, lo stoccaggio e il trasporto di prodotti chimici, così come l'eliminazione e lo smaltimento dei rifiuti di prodotti chimici, l'emissione di prodotti chimici risultanti da attività professionali e la manutenzione, la riparazione e la pulizia delle attrezzature e dei recipienti utilizzati per i prodotti chimici. La Convenzione assegna, inoltre, responsabilità specifiche ai fornitori e ai paesi esportatori.

L'attuale situazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Nel 2017, la Commissione di esperti per l'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni ha pubblicato un'importante indagine generale sugli strumenti di salute e sicurezza sul lavoro relativi al quadro promozionale, al settore delle costruzioni, al lavoro nelle miniere e all'agricoltura. In questa indagine, la Commissione di esperti ha rilevato un riconoscimento quasi universale dell'importanza di garantire condizioni di sicurezza sul lavoro, tanto in generale quanto nello specifico nei settori delle costruzioni, delle miniere e dell'agricoltura. Tutti gli Stati membri hanno riportato le misure adottate a livello legislativo e a livello pratico per promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro e per proteggere il lavoratore contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Molti hanno riferito di misure adottate recentemente per dare nuovo slancio e per intensificare gli sforzi in tal senso.

Salute e sicurezza dei giovani lavoratori

In occasione della Giornata mondiale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2018, l'OIL ha rivolto l'attenzione sulla questione della sicurezza e della salute dei giovani lavoratori. I 541 milioni di giovani lavoratori (di età compresa tra 15 e 24 anni) di tutto il mondo, di cui 37 milioni di bambini impegnati in lavori minorili pericolosi, rappresentano oltre il 15 per cento della forza lavoro mondiale e hanno un tasso di infortuni sul lavoro non mortali superiore del 40 per cento rispetto ai lavoratori adulti di età superiore ai 25 anni. Molti fattori possono aumentare la vulnerabilità dei giovani ai rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, come i loro livelli di sviluppo fisico e psicologico, la mancanza di esperienza lavorativa e di formazione, la limitata consapevolezza dei rischi connessi al lavoro e la mancanza di potere contrattuale, che può portare i giovani lavoratori ad accettare compiti o lavori pericolosi in cattive condizioni di lavoro. L 'OIL ha posto l'accento sull'importanza fondamentale di affrontare queste sfide e migliorare la sicurezza e la salute dei giovani lavoratori, non solo per promuovere il lavoro dignitoso per i giovani, ma anche per collegare questi sforzi alla lotta contro le forme pericolose del lavoro minorile, così come contro le altre forme di lavoro minorile.

Codici di condotta

I codici di condotta dell'OIL definiscono le linee guida pratiche per le autorità pubbliche, i datori di lavoro, i lavoratori, le imprese e gli organismi specializzati in sicurezza sul lavoro e protezione della salute (come i comitati di sicurezza delle imprese). Non si tratta di strumenti giuridicamente vincolanti e non sono destinati a sostituire le disposizioni legislative i regolamenti nazionali, o le norme accettate. I codici di condotta forniscono indicazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro in alcuni settori economici (compreso il settore delle costruzioni, le miniere a cielo aperto, le miniere di carbone, le industrie del ferro e dell'acciaio, le industrie di metalli non ferrosi, l'agricoltura, la costruzione e la riparazione navale e i lavori forestali), così come in materia di protezione dei lavoratori contro alcuni rischi (come radiazioni, raggi laser, videoterminali, prodotti chimici, amianto e sostanze presenti nell'aria) e di alcune misure di sicurezza e di salute (ad esempio i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; linee guida etiche per il controllo sanitario dei lavoratori; la registrazione e la notifica degli infortuni e delle malattie professionali; la protezione dei dati personali dei lavoratori; la salute, la sicurezza e le condizioni di lavoro nel trasferimento delle tecnologie ai paesi in via di sviluppo).

SICUREZZA SOCIALE

La sicurezza sociale è un diritto umano che risponde all'esigenza universale di protezione contro determinati rischi della vita e di bisogni sociali. Efficaci sistemi di sicurezza sociale garantiscono la sicurezza del reddito e la tutela della salute, contribuendo in tal modo a prevenire e a ridurre la povertà e la disuguaglianza, e a promuovere l'inclusione sociale e la dignità delle persone. Tutto ciò è possibile attraverso l'erogazione di prestazioni, in contanti o in natura, con lo scopo di garantire l'accesso alle cure mediche e ai servizi sanitari, così come per garantire la sicurezza del reddito per tutto il ciclo di vita, in particolare in caso di malattia, disoccupazione, infortunio o malattia professionale, maternità, responsabilità familiari, invalidità, perdita del sostegno della famiglia, nonché durante il pensionamento e la vecchiaia. I sistemi di sicurezza sociale costituiscono pertanto un importante investimento per il benessere dei lavoratori e della comunità nel suo insieme e facilitano l'accesso all'istruzione e alla formazione professionale, all'alimentazione e a beni e servizi essenziali. Insieme ad altre politiche, la sicurezza sociale contribuisce a migliorare la produttività e l'occupabilità, e partecipa allo sviluppo economico. Per i datori di lavoro e le imprese, la sicurezza sociale contribuisce a mantenere una forza lavoro stabile in grado di adattarsi ai cambiamenti. Infine, rafforza la coesione sociale e partecipa al raggiungimento della pace sociale, di società inclusive e di una globalizzazione equa, garantendo condizioni di vita dignitose per tutti.

Le Convenzioni e Raccomandazioni che costituiscono il quadro normativo dell'OIL in materia di sicurezza sociale sono peculiari: stabiliscono le norme minime di protezione per guidare lo sviluppo dei sistemi nazionali di prestazioni e di sicurezza sociale, sulla base delle buone pratiche provenienti da tutte le regioni del mondo. Tali strumenti si basano quindi sul principio secondo cui non esiste un modello unico per la sicurezza sociale, ma spetta a ciascun paese sviluppare la protezione necessaria. A tal fine, offrono una serie di opzioni e clausole di flessibilità per il progressivo raggiungimento dell'obiettivo della copertura universale della popolazione e dei rischi sociali attraverso prestazioni adeguate. Inoltre, dettano linee guida per l'elaborazione, il finanziamento, l'implementazione, la gestione e la valutazione dei regimi e dei sistemi di sicurezza sociale, in accordo con un approccio basato sui diritti. In un mondo in via di globalizzazione, in cui gli individui sono esposti a rischi economici sempre maggiori, appare evidente che un'efficace politica nazionale di protezione sociale può contribuire ad attenuare i numerosi effetti negativi delle crisi. È per questo motivo che la Conferenza internazionale del lavoro ha adottato nel 2012 un nuovo strumento, la Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale di base (n. 202). Inoltre, l'indagine generale del

2019, incentrata sulla protezione sociale universale per una vita nella dignità e nella salute, preparata dalla Commissione di esperti, che sarà esaminata dai costituenti dell'OIL alla Conferenza internazionale del lavoro del 2019, si riferisce proprio a questa raccomandazione.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sulla sicurezza sociale (norme minime), 1952 (n. 102)
Questa importante Convenzione definisce i livelli minimi delle prestazioni di sicurezza sociale e le condizioni per potervi accedere. La Convenzione si applica ai nove settori principali in cui la sicurezza sociale è garantita, vale a dire prestazioni nei casi di assistenza medica, malattia, disoccupazione, vecchiaia, infortunio sul lavoro e malattia professionale, famiglia, maternità, invalidità e per i superstiti. Al fine di garantire che possa essere applicata in tutte le circostanze nazionali, la Convenzione offre agli Stati la possibilità di ratifica accettando inizialmente almeno tre dei suoi nove settori di applicazione e successivamente accettando obblighi in altre settori, consentendo a tali paesi di raggiungere progressivamente tutti gli obiettivi fissati nella Convenzione. Il livello delle prestazioni minime può essere determinato con riferimento al livello dei salari del paese interessato. Possono essere anche previste deroghe temporanee per i paesi la cui economia e le cui strutture sanitarie non sono sufficientemente sviluppate, consentendo loro di limitare il campo di applicazione della Convenzione e la copertura delle prestazioni fornite.

Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale di base, 2012 (n. 202)
Questo strumento fornisce indicazioni sull'introduzione o il mantenimento di sistemi di protezione sociale di base e sulla loro attuazione come parte delle strategie per assicurare i più elevati livelli di sicurezza sociale a quante più persone possibili, in conformità con le linee guida stabilite nelle norme dell'OIL relative alla sicurezza sociale.

Convenzione sull'uguaglianza di trattamento (sicurezza sociale), 1962 (n. 118)
Convenzione sul mantenimento dei diritti di sicurezza sociale, 1982 (n. 157)
Tali strumenti prevedono determinati diritti e prestazioni in materia di sicurezza sociale per i lavoratori migranti, che rischiano di perdere il diritto a prestazioni di sicurezza sociale di cui godevano nel loro paese di origine.

Ulteriori strumenti di sicurezza sociale

Una serie di ulteriori Convenzioni adottate dopo la Convenzione n. 102 amplia la portata della protezione fornita. Pur offrendo maggiore protezione in termini di portata e livello delle prestazioni che devono essere garantite, questi nuovi strumenti concedono alcune deroghe al fine di garantire una certa flessibilità nella loro applicazione.

Sono indicate di seguito le prestazioni previste dalla Convenzione n. 102 e dalle successive Convenzioni. Non sono incluse le disposizioni sulla durata e le condizioni del diritto alle prestazioni, le deroghe consentite ai sensi di tali strumenti né i livelli di prestazione superiore previsti dalle Raccomandazioni pertinenti[18].

Prestazioni mediche

- Convenzione n. 102: prevede cure preventive, l'assistenza del medico di base, incluse visite a domicilio, cure specialistiche, fornitura di prodotti farmaceutici essenziali su prescrizione, cure prenatali, cure durante il parto e postnatali fornite da medici o personale addetto al servizio di ostetricia, e l'ospedalizzazione, ove necessario.
- Convenzione n. 130: prevede gli stessi vantaggi della Convenzione n. 102, oltre alle cure dentistiche e alla riabilitazione medica.

Indennità di malattia

- Convenzione n. 102: pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 45 per cento del salario di riferimento.
- Convenzione n. 130: pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 60 per cento del salario di riferimento. Prevede anche le spese funebri in caso di decesso del beneficiario.

Indennità di disoccupazione

- Convenzione n. 102: pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 45 per cento del salario di riferimento.
- Convenzione n. 168: pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 50 per cento del salario di riferimento. Oltre il periodo iniziale, possibilità di applicare regole speciali di calcolo. Ciononostante, le prestazioni totali a cui i disoccupati possono avere diritto devono garantire condizioni di vita sane e dignitose, conformemente alle norme nazionali.

Prestazioni per la vecchiaia

- Convenzione n. 102: pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 40 per cento del salario di riferimento. Obbligo di rivedere l'ammontare dei pagamenti relativi alle prestazioni in seguito a sensibili variazioni del livello generale dei guadagni e/o costo della vita.
- Convenzione n. 128: pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 45 per cento del salario di riferimento. Stesse condizioni della Convenzione n. 102 relativa alla revisione dell'ammontare dei pagamenti.

Prestazioni nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali

- Convenzione n. 102: assistenza medica, pagamenti periodici corrispondenti ad almeno il 50 per cento del salario di riferimento in caso di inabilità al lavoro o invalidità. Prestazioni per il coniuge superstite e i figli a carico in caso di decesso del capofamiglia con pagamenti periodici corrispondenti ad almeno il 40 per cento del salario di riferimento. Possibilità di convertire, a determinate condizioni, i pagamenti periodici in una somma forfettaria. Salvo in caso di incapacità lavorativa, obbligo di rivedere l'ammontare dei pagamenti periodici a seguito di sensibili variazioni del costo della vita.
- Convenzione n. 121: identica alla Convenzione n. 102, oltre a determinati tipi di assistenza sul luogo di lavoro. Pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 60 per cento del salario di riferimento in caso di inabilità temporanea al lavoro o di invalidità; prestazioni per le vedove o i vedovi invalidi a carico e per i figli a carico in caso di morte del capofamiglia, con pagamenti periodici corrispondenti ad almeno il 50 per cento del salario di riferimento. Obbligo di prescrivere un importo minimo per tali pagamenti, possibilità di convertire i pagamenti in un'unica soluzione, a determinate condizioni, e prestazioni complementari per le persone che richiedono il costante aiuto di una terza persona.

Prestazioni alle famiglie

- Convenzione n. 102: prevede pagamenti periodici o la fornitura di cibo, vestiario, alloggio, soggiorni di vacanze o aiuto domestico o una combinazione di questi elementi.

Prestazioni di maternità

- Convenzione n. 102: cure mediche, incluse cure prenatali, durante il parto e postnatali, fornite da un medico o da ostetriche qualificate, e ove necessario, l'ospedalizzazione; pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 45 per cento del salario di riferimento.
- Convenzione n. 183: prestazioni mediche, incluse cure prenatali, durante il parto e postnatali e, ove necessario, l'ospedalizzazione; prestazioni in denaro per garantire che la donna possa mantenere sé stessa e suo figlio in adeguate condizioni di salute e con un tenore di vita adeguato, corrispondente ad almeno i due terzi dei guadagni precedenti o a un importo comparabile.

Prestazioni di invalidità

- Convenzione n. 102: pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 40 per cento del salario di riferimento; obbligo di rivedere l'ammontare dei pagamenti relativi alle prestazioni in seguito a variazioni sensibili del livello generale dei guadagni e/o del costo della vita.
- Convenzione n. 128: pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 50 per cento del salario di riferimento; obbligo di rivedere l'ammontare dei pagamenti relativi alle prestazioni in seguito di sensibili variazioni del livello generale dei guadagni e/o del costo della vita. Obbligo di fornire servizi di riabilitazione e di adottare misure per facilitare l'inserimento professionale delle persone con disabilità.

Prestazioni ai superstiti

- Convenzione n. 102: pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 40 per cento del salario di riferimento; obbligo di rivedere l'ammontare dei pagamenti relativi alle prestazioni in seguito a sensibili variazioni del livello generale dei guadagni e/o del costo della vita.
- Convenzione n. 128: pagamenti periodici, corrispondenti ad almeno il 45 per cento del salario di riferimento; obbligo di rivedere l'ammontare dei pagamenti relativi alle prestazioni in seguito a sensibili variazioni del livello generale dei guadagni e/o del costo della vita.

PROTEZIONE DELLA MATERNITÀ

Crescere una famiglia è un desiderio per molte persone che lavorano. Eppure, la gravidanza e la maternità espongono le donne che lavorano e le loro famiglie a situazioni di particolare vulnerabilità. Le donne in stato di gravidanza e le madri che allattano richiedono particolare protezione per evitare danni alla loro salute e a quella dei loro bambini, e hanno bisogno di un tempo adeguato per il parto, per il recupero e per occuparsi dei neonati. Allo stesso tempo, le donne hanno bisogno di protezione per evitare di perdere il lavoro semplicemente a causa della gravidanza o del congedo di maternità. Tale protezione non solo garantisce la parità di accesso delle donne all'occupazione, ma garantisce loro il mantenimento di un reddito che è spesso vitale per il benessere di tutta la famiglia. Salvaguardare la salute delle gestanti e delle madri che allattano e proteggerle dalla discriminazione sul lavoro è una condizione preliminare per conseguire un'eguale parità di opportunità e cure per uomini e donne sul lavoro e consentire ai lavoratori di crescere le proprie famiglie in condizioni di sicurezza economica.

Strumento pertinente dell'OIL

Convenzione sulla protezione della maternità, 2000 (n. 183)
Questa Convenzione è la norma del lavoro internazionale sulla protezione della maternità più aggiornata, sebbene gli strumenti precedenti — la Convenzione sulla protezione della maternità, 1919 (n. 3) e la Convenzione sulla protezione della maternità (riveduta), 1952 (n. 103) — siano ancora in vigore in alcuni paesi.

La Convenzione n. 183 prevede un congedo per la maternità pari a 14 settimane per le donne alle quali si applica lo strumento. Le donne assenti dal lavoro per un congedo di maternità hanno diritto a una prestazione in denaro di livello tale da poter mantenere sé stesse e il proprio figlio in buone condizioni di salute e con un congruo tenore di vita. L'ammontare delle prestazioni erogate non deve essere inferiore ai due terzi dei guadagni precedenti o un importo comparabile. La Convenzione impone inoltre agli Stati che la ratificano di adottare misure per garantire che le donne in stato di gravidanza e le madri che allattano non siano obbligate a svolgere un lavoro che è stato accertato essere dannoso per la loro salute o per quella del loro bambino, e garantire che la maternità non costituisca un motivo di discriminazione. La Convenzione impedisce ai datori di lavoro di licenziare una donna durante la gravidanza o durante l'assenza per il congedo di maternità, o durante il periodo successivo il suo ritorno al lavoro, tranne che per motivi non collegati alla gravidanza, alla nascita del bambino e ciò che ne consegue, o all'allattamento. Alle donne deve essere garanti-

to che al loro rientro al lavoro occuperanno la medesima posizione o una posizione equivalente con lo stesso livello di remunerazione. La Convenzione stabilisce anche il diritto a una o più pause durante il giorno o a una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero per le donne che allattano il loro bambino.

Congedo di maternità: paesi che rispettano le norme dell'OIL[19]

Su scala mondiale, il 52 per cento dei paesi analizzati (99 paesi) prevede un periodo di congedo di maternità di almeno 14 settimane, norma stabilita dalla Convenzione n. 183. Tra questi paesi, 48 rispettano o addirittura superano le 18 settimane di congedo suggerite nella Raccomandazione n. 191; 49 paesi prevedono dalle 12 alle 13 settimane di congedo inferiore alla durata specificata nella Convenzione n. 183, ma coerente con il livello stabilito dalle Convenzioni n. 102 e n. 103 di almeno 12 settimane. Solo il 16 per cento (30 paesi) prevede meno di 12 settimane di congedo di maternità. Dei 192 paesi sui quali sono disponibili informazioni, tutti tranne due erogano prestazioni in denaro alle donne durante il congedo di maternità. Le due eccezioni sono Papua Nuova Guinea e Stati Uniti, che prevedono qualche forma di congedo di maternità, ma non hanno disposizioni giuridiche generali relative alle prestazioni in denaro. Su scala mondiale, il 38 per cento (73 paesi) dei 192 paesi sui quali sono disponibili informazioni forniscono prestazioni in denaro pari almeno ai due terzi della remunerazione precedente e per una durata di almeno 14 settimane. Il 14 per cento (26 paesi) supera questo livello fornendo il 100 per cento dell'ammontare della precedente remunerazione per almeno 18 settimane. Nel 44 per cento (84 paesi), tuttavia, il congedo di maternità non è retribuito, pagato a meno dei due terzi della remunerazione precedente o pagato per un periodo inferiore a 14 settimane.

LAVORATORI DOMESTICI

I lavoratori domestici rappresentano una parte significativa della forza lavoro mondiale nel settore informale e sono tra le categorie di lavoratori più vulnerabili. Lavorano per mantenere le loro famiglie, spesso senza un vero contratto di lavoro, senza essere dichiarati, e sono esclusi dall'ambito di applicazione della legislazione del lavoro. Attualmente ci sono almeno 67 milioni di lavoratori domestici in tutto il mondo esclusi i bambini domestici, un numero in costante aumento nei paesi sviluppati e in quelli in via di sviluppo. L'80 per cento dei lavoratori domestici sono donne.

Condizioni di lavoro deplorevoli, sfruttamento della manodopera e violazioni dei diritti umani sono i principali problemi che devono fronteggiare i lavoratori domestici. Solo il 10 per cento di tutti i lavoratori domestici è coperto dalla legislazione del lavoro generale nella stessa misura degli altri lavoratori. Al contrario, oltre un quarto è completamente escluso dall'ambito di applicazione della legislazione nazionale del lavoro. I lavoratori domestici hanno spesso salari molto bassi, eccessive ore di lavoro, nessun giorno di riposo settimanale garantito e sono talvolta vittime di abusi fisici, psicologici o sessuali o di restrizioni alla loro libertà di movimento.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011 (n. 189)
La presente Convenzione e la relativa Raccomandazione n. 201 prevede che i lavoratori domestici di tutto il mondo che si occupano di famiglie e della cura delle loro case abbiano gli stessi diritti fondamentali del lavoro rispetto a quelli di cui godono gli altri lavoratori: un orario di lavoro ragionevole, riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, una limitazione alla possibilità di ricevere pagamenti in natura, informazioni chiare sulle condizioni generali di lavoro, nonché rispetto dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro, compresa la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. Al 1º gennaio 2019, 27 paesi avevano ratificato la Convenzione n. 189, la maggior parte dei quali hanno adottato misure per dare effetto alle sue disposizioni. La Costa Rica, ad esempio, ha esteso l'accesso alla sicurezza sociale a tutti i lavoratori domestici. In alcuni paesi (Costa Rica, Uruguay), sono state adottate misure per autorizzare l'ispezione del lavoro, pur mantenendo il rispetto per il domicilio familiare. In altri paesi, dove è stato stabilito un salario minimo per i lavoratori

domestici che percepivano un salario inferiore a quello minimo nazionale, sono state adottare misure volte ad aumentare i livelli salariali e a consentire a questi lavoratori e alle loro famiglie di vivere una vita dignitosa (Argentina).

Lavoro domestico in cifre

Il lavoro domestico è una fonte significativa di occupazione e rappresenta circa l'1,7 per cento dell'occupazione totale in tutto il mondo e il 3,6 per cento del lavoro salariato. È particolarmente difficile raccogliere dati sul lavoro domestico. L'Ufficio internazionale del lavoro ha pubblicato le sue prime stime sul lavoro domestico nel 2013 (nel rapporto *Domestic workers across the world* — «Lavoratori domestici nel mondo»). La metodologia è stata successivamente affinata e adattata nel 2016 e pubblicata nel contesto delle stime sul numero dei lavoratori migranti di tutto il mondo. Queste risorse chiave sono accompagnate da guide sulla ricerca qualitativa e quantitativa sul lavoro domestico minorile e da riflessioni sulla modalità per misurare il valore sociale ed economico del lavoro domestico[20].

LAVORATORI MIGRANTI

Il ritmo crescente della globalizzazione economica ha creato più lavoratori migranti che mai. La disoccupazione e la crescente povertà hanno spinto molti lavoratori dei paesi in via di sviluppo a cercare lavoro altrove. Si stima che il 73 per cento dei migranti siano lavoratori. Nei paesi industrializzati, la domanda di manodopera, in particolare quella non qualificata, è aumentata. Di conseguenza, milioni di lavoratori lasciano il loro paese insieme alle loro famiglie viaggiando verso nuovi paesi. Negli ultimi anni sono stati compiuti notevoli sforzi per ottenere dati affidabili e comparabili sulla migrazione di manodopera. Tuttavia, come osservato dall'OIL e dalla comunità internazionale, esistono ancora significative lacune. In risposta, l'Ufficio internazionale del lavoro ha pubblicato delle stime mondiali e regionali dei lavoratori migranti. Secondo queste stime, ci sono attualmente circa 244 milioni di migranti in tutto il mondo, che rappresentano circa il 3,3 per cento della popolazione mondiale. Le donne costituiscono quasi la metà dei migranti[21]. I lavoratori migranti contribuiscono alle economie dei paesi ospitanti e le somme di denaro che inviano a casa aiutano a rafforzare le economie dei loro paesi di origine. Tuttavia, i lavoratori migranti godono spesso di una protezione sociale inadeguata e sono vulnerabili allo sfruttamento e alla tratta di esseri umani. I lavoratori migranti qualificati sono meno vulnerabili allo sfruttamento, ma la loro partenza priva alcuni paesi in via di sviluppo di preziosa manodopera necessaria alle loro economie. Le norme dell'OIL in materia di migrazione forniscono strumenti tanto per i paesi di origine quanto per quelli di accoglienza che consentono di gestire i flussi migratori e garantire una protezione adeguata a questa categoria vulnerabile di lavoratori.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (n. 97)
Tutti i paesi che hanno ratificato la Convenzione sono chiamati a: facilitare la migrazione internazionale per scopi di occupazione; assicurare l'esistenza di servizi di assistenza gratuita e di informazione per i lavoratori migranti; adottare misure contro la propaganda fuorviante in materia di emigrazione e immigrazione. La Convenzione include disposizioni su servizi medici adeguati per i lavoratori migranti e il trasferimento di guadagni e risparmi. Gli Stati devono garantire ai lavoratori migranti un trattamento non meno favorevole di quello riservato ai propri cittadini su una serie di questioni, tra cui le condizioni di lavoro, la libertà di associazione e la sicurezza sociale.

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

La Convenzione stabilisce delle misure per combattere la migrazione clandestina e illegale, stabilendo al contempo l'obbligo generale di rispettare i diritti fondamentali di tutti i lavoratori migranti. La Convenzione estende anche la parità di trattamento tra lavoratori migranti legalmente residenti e lavoratori nazionali al di là delle disposizioni della Convenzione n. 97, al fine di garantire la parità di opportunità e di trattamento in materia di impiego e professione, sicurezza sociale, diritti sindacali e culturali, libertà individuali e collettive per le persone che, in quanto lavoratori migranti o membri delle loro famiglie, si trovano legalmente nel territorio di uno Stato che ha ratificato la Convenzione. Quest'ultima richiede agli Stati che la ratificano di facilitare il ricongiungimento delle famiglie dei lavoratori migranti legalmente residenti nel loro territorio.

I migranti nel mondo del lavoro attuale: tendenze a livello mondiale e regionale

Sebbene la migrazione sia un aspetto fondamentale del dibattito sul futuro del lavoro, fattori come il cambiamento tecnologico, le modifiche dei rapporti lavorativi e l'erosione del contratto sociale tra lo Stato e gli altri attori, renderanno sempre più difficile gestire la migrazione per scopi lavorativi. In effetti, quest'ultima sta diventando sempre più complessa e dinamica in tutto il mondo, all'interno di una medesima regione o tra regioni diverse. In determinate rotte migratorie, ad esempio tra l'Asia e gli Stati arabi, o all'interno dell'Asia del Sud-Est, il numero dei migranti internazionali, la maggior parte dei quali sono lavoratori, è triplicato dal 1990. La migrazione temporanea di manodopera, in particolare la manodopera poco qualificata, è maggiore rispetto ai flussi di migranti permanenti, il che crea reali sfide relative alla *governance*, in particolare su come garantire il lavoro dignitoso e ridurre i costi della migrazione per questa categoria di lavoratori migranti.

L'OIL si è occupata della protezione dei diritti dei lavoratori migranti sin dalla sua istituzione e ha adottato misure per ridurre le irregolarità e gli abusi di cui a volte sono vittime, tenendo conto del complesso equilibrio richiesto in termini sociali, economici e politici. Gli strumenti in materia di migrazione di manodopera richiedono sostanzialmente una cooperazione internazionale per la promozione di un approccio basato sui diritti in questo ambito. Nell 'indagine generale del 2016 sugli strumenti relativi ai lavoratori migranti, la Commissione di esperti sostiene che questo obiettivo rimane rilevante oggi come lo era al momento dell'adozione degli strumenti nel 1949 e nel 1975 anche se, non avendo previsto gli attuali sviluppi migratori, alcune particolari disposizioni sembrano in qualche modo obsolete. La Commissione di esperti, sottolineando che gli strumenti esistenti offrono la possibilità di rispondere a molte delle attuali sfide legate alla migrazione che alcuni Stati membri stanno affrontando, e tenendo in considerazione la loro natura intrinsecamente flessibile, ha incoraggiato l'Ufficio internazionale del lavoro a realizzare una campagna mondiale per promuovere l'effettiva attuazione delle Convenzioni n. 97 e n. 143, nonché l'attuazione delle Raccomandazioni n. 86 e n. 151, nel contesto della sua Agenda sulla migrazione equa.La Commissione di esperti ha sottolineato, in questa considerazione, l'importanza di misure volte a soddisfare le esigenze delle donne, nonché di particolari gruppi di lavoratori migranti, come le minoranze etniche e religiose, le popolazioni rurali e indigene, i giovani, le persone con disabilità e le persone affette da HIV/AIDS.

LAVORATORI MARITTIMI

Si stima che il 90 per cento del commercio mondiale passi attraverso il trasporto marittimo o fluviale, che a sua volta dipende dai lavoratori marittimi per la gestione delle navi. I lavoratori marittimi sono quindi essenziali per il commercio internazionale e per il sistema economico mondiale. Va sottolineato che il trasporto marittimo è il primo settore realmente globalizzato. Ciò significa che molto spesso marittimi provenienti da diversi paesi si ritrovano a lavorare insieme a bordo di navi che sono registrate o «contrassegnate» in un altro paese e che sono di proprietà di armatori che a volte non hanno la stessa nazionalità della nave o di neanche uno dei lavoratori marittimi. In base al diritto internazionale, lo Stato di bandiera — che è il paese in cui è registrata l'imbarcazione e di cui quest'ultima batterà bandiera — è il paese responsabile a livello internazionale di stabilire e applicare le misure necessarie per garantire la sicurezza in mare, in particolare in relazione alle condizioni di lavoro, indipendentemente dalla nazionalità dei marittimi o dell'armatore.

Sulle navi che battono bandiera di paesi che non esercitano un'efficace giurisdizione né un adeguato controllo, come richiesto dalla legge internazionale, i marittimi sono spesso costretti a lavorare in condizioni inaccettabili, a scapito del loro benessere, della loro salute e della sicurezza delle navi su cui lavorano. Dal momento che i marittimi lavorano frequentemente fuori dal loro paese di origine e che i loro datori di lavoro spesso non sono situati nel paese di origine dei marittimi, l'esistenza di norme internazionali del lavoro è di fondamentale importanza in questo settore. Naturalmente, queste norme devono anche essere implementate a livello nazionale, in particolare dai governi che dispongono di un registro delle navi e autorizzano le navi a battere le loro bandiere. Ciò è già ampiamente riconosciuto in relazione alla necessità di sicurezza sulle navi e alla protezione dell'ambiente marittimo. È anche importante sottolineare che esistono molti armatori che forniscono ai marittimi dignitose condizioni di lavoro e di vita a bordo delle loro navi. Questi armatori e i relativi paesi sono tuttavia costretti ad affrontare una concorrenza sleale da parte degli armatori che gestiscono navi che non rispettano le norme.

La nave a bordo della quale i lavoratori marittimi vivono e lavorano per periodi di tempo anche prolungati è per loro, allo stesso tempo, la casa e il posto di lavoro; è per questo che le loro condizioni di lavoro e di vita sono di primaria importanza. I marittimi inoltre sono esposti a molti rischi propri della loro professione. Sono anche esposti a condizioni climatiche estreme, così come al rischio di essere abbandonati in un paese straniero se l'armatore incontra delle difficoltà, principalmente di tipo economico. Inoltre, le preoccupazioni attuali per il rafforza-

mento della sicurezza nazionale e dei controlli alle frontiere hanno reso difficile per i marittimi viaggiare per raggiungere o abbandonare una nave nel bel mezzo di un viaggio, limitando altresì la possibilità di scendere sulla terraferma durante gli scali, importante per preservare la salute e il benessere dei lavoratori marittimi.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Per proteggere i lavoratori marittimi di tutto il mondo e il loro contributo al commercio internazionale, l'OIL ha adottato oltre 70 strumenti (41 Convenzioni e le relative Raccomandazioni) in occasioni di riunioni marittime speciali della Conferenza internazionale del lavoro. Le norme internazionali dell'OIL su questo tema stabiliscono le condizioni minime per il «lavoro dignitoso» e affrontano quasi tutti gli aspetti del lavoro, compresi i requisiti minimi per il lavoro su una nave (come l'età minima, l'idoneità medica e la formazione), le disposizioni sulle condizioni di lavoro, come orario di lavoro e riposo, salari, congedi, rimpatrio, alloggio, strutture ricreative, alimentazione e ristorazione, sicurezza sul lavoro e protezione della salute, protezione sociale e previdenziale. Inoltre, affrontano questioni come le pensioni e l'istituzione di un documento riconosciuto a livello internazionale per i lavoratori marittimi (un documento di identità dei marittimi) con l'obiettivo di facilitare i controlli alle frontiere.

Consolidamento delle norme sul lavoro marittimo dell'OIL

Nel febbraio 2006, nel corso della sua decima riunione marittima, la 94ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro ha adottato la Convenzione sul lavoro marittimo, 2006 (MLC, 2006). Questa Convenzione rivede e consolida 37 Convenzioni esistenti e le relative Raccomandazioni e utilizza un nuovo formato con alcuni aggiornamenti, ove necessario, per riflettere le condizioni e il linguaggio moderni. In questo modo, sancisce in un unico strumento i diritti di 1,5 milioni di lavoratori marittimi di tutto il mondo a condizioni di lavoro dignitose in quasi tutti gli aspetti del loro lavoro e della loro vita, compresi l'età minima, gli accordi di lavoro, l'orario di lavoro e il riposo, il pagamento dei salari, le ferie annuali retribuite, il rimpatrio, l'assistenza medica a bordo, il ricorso a servizi di reclutamento e per l'impiego, l'alloggio, l'alimentazione e i servizi di ristorazione, la tutela della salute e della sicurezza e la prevenzione di infortuni, e procedure di gestione delle denunce per i marittimi[22].

La Convenzione si applica a una grande varietà di imbarcazioni che effettuano viaggi internazionali o nazionali, a eccezione di: imbarcazioni che navigano esclusivamente in acque internazionali o in acque situate all'interno o in prossimità di acque protette o in zone in cui si applicano regolamenti portuari; le imbarcazioni dedicate alla pesca o attività simili; le imbarcazioni di costruzione tradizionale, come dhow e giunche; le navi da guerra e imbarcazioni da guerra ausiliari.

Per entrare in vigore, era necessario che la Convezione fosse ratificata da 30 Stati membri dell'OIL che rappresentassero complessivamente almeno il 33 per cento della stazza lorda della flotta mercantile mondiale. Il 20 agosto 2012 sono stati soddisfatti entrambi i requisiti e la Convenzione è entrata in vigore 12 mesi dopo, il 20 agosto 2013. Al 30 novembre 2018, la Convenzione era già stata ratificata da 90 paesi che rappresentavano oltre il 90 per cento della stazza lorda mondiale e continua a essere ratificata a un ritmo costante.

Al fine di garantire un impatto di vasta portata a livello nazionale e la promozione della sua ratifica, l'OIL offre una serie di attività di rafforzamento delle capacità, come seminari nazionali tripartiti; esistono inoltre una serie di risorse specifiche, come il sito web dedicato alla Convenzione, che contiene informazioni aggiornate sulle sue attività, nonché una banca dati della Convenzione che contiene informazioni e indicazioni specifiche sulle legislazioni e sulle misure adottate per la sua attuazione. Inoltre, l'Accademia del lavoro marittimo, con sede presso il Centro internazionale di formazione dell'OIL di Torino, organizza workshop sulla Convenzione, compresi corsi di formazione residenziali di breve durata per gli ispettori e i formatori degli ispettori del lavoro marittimo, seminari in cooperazione con le organizzazioni internazionali che rappresentano i marittimi e gli armatori, e seminari per giuristi.

Nel giugno 2013, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro ha istituito il Comitato tripartito speciale che è stato incaricato, ai sensi dell'articolo XIII della MLC, 2006, di controllare in maniera costante l'applicazione di questa Convenzione. In base a quest'ultimo, il Comitato ha la facoltà di prendere in considerazione e proporre alla Conferenza internazionale del lavoro per sua approvazione degli emendamenti al Codice della Convenzione, e svolge anche un importante ruolo consultivo ai sensi dell'articolo VII rispetto ai paesi che non hanno organizzazioni rappresentative di armatori e dei marittimi per consultazioni a proposito dell'attuazione della Convenzione. Il Comitato si è riunito per la prima volta nell'aprile 2014, quando ha adottato importanti modifiche al codice con l'obiettivo di affrontare il

problema della fornitura di una sicurezza finanziaria rapida ed efficace per compensare i marittimi in caso di abbandono o incapacità di lunga durata causati da un infortunio sul lavoro o in caso di morte. Le modifiche sono state approvate dalla Conferenza internazionale del lavoro nel giugno 2014 e sono entrate in vigore il 18 gennaio 2017. Da allora, sono state adottare due nuove serie di emendamenti al Codice della convenzione, rispettivamente nel 2016 e nel 2018. Uno degli obiettivi di questi emendamenti è quello di includere la prevenzione di molestie e intimidazioni nelle misure di salute e sicurezza sul lavoro e di risposta alla situazione dei lavoratori marittimi tenuti prigionieri a seguito di atti di pirateria e rapina a mano armata. In questo caso, il contratto di lavoro viene mantenuto durante il periodo di prigionia, i salari continuano a essere pagati e viene mantenuto il diritto al rimpatrio. Questi emendamenti entreranno in vigore nei prossimi anni.

In parallelo, la Convenzione sui documenti di identità dei marittimi (riveduta), 2003 (n. 185) è stata oggetto di riflessione al fine di modernizzare le sue disposizioni e di incorporare i progressi ottenuti dopo l'adozione della Convenzione in relazione alla sicurezza dei documenti di identità. Le discussioni hanno portato all'adozione di emendamenti agli allegati della Convenzione, entrati in vigore l'8 giugno 2017. La Convenzione offre un contributo vitale alla sicurezza del trasporto marittimo al fine di combattere le minacce terroristiche e in particolare per rispondere alle esigenze dei lavoratori marittimi in transito o in trasferimento per raggiungere un'imbarcazione o per essere rimpatriati. Facilita inoltre il congedo a terra, che è essenziale per la salute e il benessere dei marittimi, che spesso rimangono a bordo delle navi per diversi mesi consecutivi.

Infine, nel quadro del meccanismo di esame delle norme, il Comitato tripartito speciale ha avviato nell'aprile 2018 una valutazione sulla pertinenza degli strumenti marittimi approvati prima della MLC, 2006. L'obiettivo è quello di mantenere un solido corpus di norme internazionali in materia di lavoro marittimo adatto alle esigenze di protezione dei lavoratori marittimi e di garantire condizioni di concorrenza leale per gli attori del settore del trasporto marittimo. Nel mese di aprile del 2018, il Comitato tripartito speciale ha posto l'accento sulla necessità di dare priorità alla ratifica della MLC, 2006, come modificata, che costituisce lo strumento di riferimento universalmente riconosciuto dal settore del trasporto marittimo.

LAVORATORI DEL SETTORE DELLA PESCA

Si stima che oltre 58 milioni di persone siano impegnate nel settore primario della pesca e dell'acquacoltura. Tra questi, il 37 per cento è impiegato a tempo pieno, il 23 per cento a tempo parziale, mentre per il restante numero si tratta di pescatori occasionali o con uno status non specificato. Oltre 15 milioni lavorano a tempo pieno su pescherecci. La pesca presuppone lunghi orari di lavoro e attività faticose in ambienti spesso ostili. I pescatori possono utilizzare macchinari pericolosi — semplici o complessi — per la cattura, il riordino e lo stoccaggio del pesce. Le percentuali di infortuni e mortalità sono in alcuni paesi molto più elevate nel settore della pesca rispetto alle medie nazionali di tutti i lavoratori. In caso di infortuni o malattia in mare, i pescatori si trovano lontani dall'accesso a cure mediche professionali e devono fare affidamento sui colleghi presenti sulla nave per ottenere tali cure; i servizi di evacuazione sanitaria variano considerevolmente tra paesi e regioni. I pescherecci possono rimanere in mare per lunghi periodi, operando in zone di pesca molto distanti. I pescatori incontrano spesso difficoltà nell'ottenere i permessi per scendere sulla terraferma nei porti stranieri e problemi per ottenere i visti che consentano loro di salire a bordo di navi o di lasciare tali imbarcazioni in paesi stranieri. Le relazioni tra datori di lavoro (spesso proprietari di pescherecci) e lavoratori sono diverse. In questo settore esistono due tipi principali di sistemi di pagamento: il salario fisso e il sistema proporzionale. Un salario fisso è uno stipendio fisso relativo a un determinato periodo. Nel secondo caso, i pescatori guadagnano una percentuale delle entrate o degli utili lordi di una determinata bordata di pesca. A volte ai pescatori può essere pagato un salario minimo basso, integrando il resto della retribuzione con una quota proporzionale in base al pesce pescato oppure tramite bonus (ad esempio, per l'individuazione del pesce). In molti paesi, questi accordi collocano i pescatori nella categoria dei «lavoratori autonomi». Per rispondere alle esigenze dei lavoratori impegnati nel settore della pesca, l'OIL ha elaborato delle norme specifiche per fornire a tali lavoratori una protezione adeguata. In considerazione dell'importanza del settore della pesca e degli sviluppi registrati dopo l'adozione delle norme sulla pesca nel 1959 e nel 1966 e tenendo presente che i pescherecci sono specificamente esclusi dalla Convenzione sul lavoro marittimo del 2006, la Conferenza internazionale del lavoro ha adottato in occasione della sua 97ª sessione la **Convenzione sul lavoro nel settore della pesca, 2007 (n. 188)** e la **Raccomandazione sul lavoro nella pesca, 2007 (n. 199)**, finalizzate a stabilire un quadro mondiale di norme sulle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nel settore della. La Convenzione n. 188 è entrata in vigore il 16 novembre 2017.

Tenendo conto della necessità di rivedere le Convenzioni adottate dalla Conferenza internazionale del lavoro riguardanti in particolare il settore della pesca, vale a dire la Convenzione sull'età minima (pescatori), 1959 (n. 112), la Convenzione sull'esame medico (pescatori), 1959 (n. 113), la Convenzione sul contratto di lavoro dei pescatori, 1959 (n. 114) e la Convenzione sull'alloggio degli equipaggi (pescatori) del 1966 (n. 126), la Convenzione n. 188 aggiorna questi strumenti e intende rivolgersi a un maggiore numero di lavoratori del settore della pesca di tutto il mondo, in particolare quelli che lavorano su piccole imbarcazioni. L'obiettivo della Convenzione è garantire che i pescatori dispongano di condizioni di lavoro dignitose a bordo dei pescherecci in relazione ai requisiti minimi per le attività a bordo, le condizioni di servizio, l'alloggio e l'alimentazione, la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute, l'assistenza medica e la sicurezza sociale. Si applica a tutto l'insieme della pesca commerciale, ad eccezione della pesca di sussistenza e ricreativa, a tutte le navi, indipendentemente dalle loro dimensioni, e a tutti i pescatori, compresi quelli pagati sulla base di una percentuale di catture.

Tra i numerosi miglioramenti, la nuova Convenzione:

- eleva l'età minima per i lavori a bordo dei pescherecci a 16 anni;
- fissa il periodo massimo di validità di un certificato medico a due anni;
- richiede l'adozione di leggi relative ai livelli minimi di equipaggio e definisce periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale per le navi che rimangono in mare per più di tre giorni;
- stabilisce il diritto dei pescatori al rimpatrio a spese del proprietario del peschereccio;
- include disposizioni sul controllo da parte dello Stato di approdo ideate sulla base di quelle applicabili nel settore marittimo.

Strumento precedente dell'OIL

Convenzione sulle licenze dei pescatori, 1966 (n. 125)

Gli Stati che hanno ratificato la Convenzione sono tenuti a stabilire le norme relative alle qualifiche richieste per ottenere delle licenze per il capitano o il padrone di un peschereccio, il secondo di bordo o un macchinista a bordo del peschereccio, e di organizzare e supervisionare l'esame dei candidati per garantire che essi abbiano i requisiti necessari. La Convenzione stabilisce l'età minima e l'esperienza professionale minima necessarie per ciascuna professione, le competenze richieste per determinate categorie di pescatori, così come i diversi livelli di licenze che i candidati devono dimostrare di possedere.

LAVORATORI PORTUALI

Per molti paesi, l'industria portuale rappresenta oggi un collegamento importante nella rete del trasporto, che richiede un costante aggiornamento per rispondere alle esigenze del commercio internazionale. Il crescente volume dei trasporti, la crescente sofisticazione delle infrastrutture, l'uso diffuso di container e l'intensità degli investimenti di capitale necessari per lo sviluppo delle attività portuali hanno portato a profonde riforme nel settore. Quello che una volta era un settore basato su manodopera per lo più occasionale e poco qualificata, necessita adesso di lavoratori altamente qualificati che figurano sempre più spesso nei registri. Allo stesso tempo, se da una parte ai lavoratori portuali è richiesto di essere più produttivi e di lavorare a turni, dall'altra la forza lavoro complessiva del settore è stata ridotta. I paesi in via di sviluppo hanno difficoltà a finanziare lo sviluppo di porti sempre più sofisticati. Le norme dell'OIL contribuiscono ad affrontare queste sfide concentrandosi su due caratteristiche del lavoro portuale: la necessità di una protezione specifica in considerazione dei rischi per la sicurezza e per la salute a cui sono esposti i lavoratori portuali nello svolgimento delle loro attività, e l'impatto del progresso tecnologico e del commercio internazionale sul loro impiego e sull'organizzazione del lavoro all'interno dei porti.

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sul lavoro nei porti, 1973 (n. 137)

La presente Convenzione regola le modalità di lavoro nei porti e il suo impatto sull'occupazione e sull'organizzazione della professione. Ha due obiettivi principali: in primo luogo, è finalizzata a offrire protezione ai lavoratori portuali nel corso della loro vita professionale attraverso misure relative alle condizioni di accesso al lavoro e di svolgimento delle attività lavorative; e in secondo luogo, è finalizzata a prevedere e gestire nel miglior modo possibile, attraverso appropriate misure, le fluttuazioni del lavoro e della forza lavoro richiesta per realizzarlo.

Convenzione sulla sicurezza e l'igiene nelle operazioni portuali, 1979 (n. 152)

Gli Stati che hanno ratificato la presente Convenzione sono tenuti ad adottare misure riguardo a: sistemazione e manutenzione dei luoghi di lavoro e dei materiali e ricorso a modalità di lavoro che possano offrire garanzie di sicurezza e igiene; sistemazione e manutenzione, in tutti i luoghi di lavoro, di mezzi di accesso che garantiscano la sicurezza dei lavoratori; informazione, formazione e controllo indispensabili per garantire la protezione dei lavoratori contro i rischi di infortunio o

contro i rischi per la salute derivanti dal lavoro; fornitura ai lavoratori di qualsiasi attrezzatura o abbigliamento per la protezione individuale, e di qualsiasi mezzo di salvataggio che possa ragionevolmente essere richiesto; predisposizione e manutenzione di adeguati e sufficienti mezzi di pronto soccorso e salvataggio; elaborazione ed istituzione di adeguate procedure per far fronte a qualsiasi eventuale situazione di emergenza.

POPOLAZIONI INDIGENE E TRIBALI

Le popolazioni indigene e tribali hanno proprie culture, modi di vita, tradizioni e norme consuetudinarie. Sfortunatamente, nel corso della storia, la mancanza di rispetto per le culture tribali e indigene ha causato numerosi casi di conflitto sociale e spargimento di sangue. Oggi, la comunità internazionale ha accettato il principio secondo cui le culture, i modi di vita, le tradizioni e le norme consuetudinarie delle popolazioni indigene e tribali sono preziosi e devono essere rispettati e tutelati, e che tali popolazioni devono partecipare ai processi decisionali dei paesi in cui vivono. Le più recenti norme dell'OIL in questo ambito sanciscono questi principi e forniscono un quadro per i governi, le organizzazioni delle popolazioni indigene e tribali e le organizzazioni non governative al fine di garantire lo sviluppo delle popolazioni interessate, con il pieno rispetto dei loro bisogni e desideri.

Strumenti pertinenti dell'OIL

La **Convenzione sui popoli indigeni e tribali, 1989 (n. 169)** e la precedente **Convenzione sulle popolazioni indigene e tribali, 1957 (n. 107)** sono ad oggi gli unici trattati internazionali rivolti esclusivamente ai diritti delle popolazioni indigene e tribali. La Convenzione n. 169, che è considerata una revisione della Convenzione n. 107, prevede la consultazione e la partecipazione dei popoli indigeni e tribali in relazione a politiche e programmi che potrebbero riguardarli. La Convenzione dispone che tali popoli godano dei diritti fondamentali e stabilisce norme di carattere generale in materia di usi e costumi dei popoli indigeni e tribali, il diritto alla terra, l'uso delle risorse naturali che si trovano su terre tradizionali, l'impiego, la formazione professionale, l'artigianato e le industrie rurali, la sicurezza sociale e la salute, l'istruzione, i contatti e le comunicazioni transfrontaliere.

I diritti delle popolazioni indigene e tribali nella dimensione pratica

Nel corso degli anni, molti paesi hanno adottato delle norme o hanno modificato quelle esistenti con l'obiettivo di mettere in pratica la Convenzione n. 169. In molti paesi dell'America latina, tra cui lo Stato Plurinazionale della Bolivia, la Colombia, il Messico, il Nicaragua, il Perù e la Repubblica Bolivariana del Venezuela, hanno riconosciuto nelle loro Costituzioni il carattere multietnico e multiculturale delle rispettive popolazioni. Alcuni paesi hanno anche attuato provvedimenti per garantire l'autonomia, la partecipazione e la consultazione. Nel 1987, ad esempio, la Norvegia ha istituito il Sameting, un parlamento per il popolo Sami, con limitate facoltà consultive e amministrative. La Da-

nimarca, inoltre, ha istituito un'autorità responsabile dell'applicazione della legge di autogoverno della Groenlandia, con competenze in molte questioni locali, in modo che il popolo degli Inuit possa autogovernarsi. Più di recente, il 30 agosto 2012, la Repubblica Centrafricana è stata il primo paese africano a ratificare la Convenzione n. 169. Nel 2018, il Lussemburgo è diventato il 23° paese a ratificare la Convenzione.

Popolazioni indigene e cambiamenti climatici: da vittime ad agenti del cambiamento attraverso il lavoro dignitoso

In un rapporto intitolato ***Indigenous peoples and climate change: From victims to change agents through decent work*** (Popolazioni indigene: da vittime ad agenti del cambiamento attraverso il lavoro dignitoso), l'OIL ha analizzato la situazione delle popolazioni indigene in un contesto di cambiamenti climatici. Secondo il rapporto, le popolazioni indigene sono colpite in maniera differente dai cambiamenti climatici, nonché dalle politiche o dalle azioni volte ad affrontare tale problema. Allo stesso tempo, dal rapporto si evince che, in quanto agenti del cambiamento, le popolazioni indigene sono essenziali per il successo delle politiche e delle misure finalizzate alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici, in particolare in riferimento al loro modello economico sostenibile e alle loro conoscenze tradizionali. Il rapporto sottolinea l'importanza dell'Agenda per il lavoro dignitoso, tra cui la Convenzione n. 169 dell'OIL e le *Linee guida per una equa transizione verso economie e società sostenibili per tutti*, per dare potere alle donne e agli uomini indigeni e per garantire che possano emergere come partner per il raggiungimento dello sviluppo sostenibile e per l'adozione di una forte azione in ambito climatico.

La Convenzione n. 169 e gli accordi di pace

In due occasioni, la ratifica della Convenzione n. 169 è stata un elemento fondamentale degli accordi di pace per porre fine a un conflitto armato interno originati dall'esclusione delle comunità indigene. In Guatemala, l'accordo su una pace costante e duratura ha posto fine a 36 anni di guerra civile nel dicembre 1996. L'accordo del 1996 ha attuato una serie di accordi precedenti, negoziati durante un periodo di sei anni, come l'accordo sull'identità e i diritti delle popolazioni indigene, firmato il 31 marzo 1995 dal governo e dall'*Unidad revolucionaria nacional guatemalteca* (URNG). Gli accordi di pace hanno facilitato la ratifica della Convenzione n. 169 da parte del Guatemala, avvenuta il 5 giugno 1996. In Nepal, la conclusione formale del conflitto armato avviata nel febbraio 1996 è stata finalmente ottenuta il 21 novembre

2006 con la firma di un accordo di pace integrale tra il governo e il Partito Comunista del Nepal (maoista). Il processo di pace ha riguardato vari accordi, alcuni dei quali relativi alla ratifica della Convenzione n. 169, avvenuta in Nepal il 14 settembre 2007.

Nella maggior parte dei casi, le norme internazionali del lavoro hanno un valore universale e si applicano a tutti i lavoratori e a tutte le imprese. Alcune norme menzionate in precedenza riguardano settori specifici, come il settore minerario. Esistono infine numerose norme che trattano questioni legate al lavoro in settori molto specifici dell'attività economica (piantagioni, hotel, ristoranti) o che riguardano specifici gruppi di lavoratori (personale infermieristico, lavoratori a domicilio).

Strumenti pertinenti dell'OIL

Convenzione sulle piantagioni, 1958 (n. 110) e relativo Protocollo del 1982

Le piantagioni costituiscono ancora un importante settore economico in molti paesi in via di sviluppo. Questi strumenti trattano l'assunzione e l'impiego dei lavoratori migranti e offrono protezione ai lavoratori delle piantagioni in riferimento a contratti di lavoro, salari, orario di lavoro, assistenza medica, protezione della maternità, indennità per infortunio sul lavoro, libertà di associazione, ispezione del lavoro e alloggio.

Convenzione sul personale infermieristico, 1977 (n. 149)

In considerazione della crescita dei servizi sanitari, molti paesi sono carenti di personale infermieristico adeguatamente qualificato. Molti infermieri e infermiere sono lavoratori migranti costretti a superare particolari sfide. Questa Convenzione prevede che ogni Stato che la ratifica debba adottare misure adeguate alle condizioni nazionali per fornire al personale infermieristico adeguati livelli di istruzione e formazione, così come soddisfacenti condizioni di impiego e di lavoro, comprese le prospettive di carriera e retribuzione, che siano in grado di attirare e trattenere le persone verso la professione. Il personale infermieristico deve godere di condizioni che siano per lo meno equivalenti a quelle di altri lavoratori del paese in riferimento a orario di lavoro, riposo settimanale, ferie annuali retribuite, congedo per studio, congedo di maternità, congedo per malattia e sicurezza sociale.

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

Il settore alberghiero, della ristorazione e del turismo è uno dei settori economici con il più alto tasso di crescita nel mondo. È anche uno dei settori che crea maggiore occupazione, in considerazione del suo elevato coefficiente di manodopera e del significativo effetto moltiplicatore sull'occupazione in altri settori correlati. Tuttavia, ha la reputazione di

offrire cattive condizioni di lavoro per diversi motivi: la frammentazione del settore, con una maggiore presenza di piccole e medie imprese in cui il tasso di sindacalizzazione è basso; bassi livelli di salari e di competenze richieste; lavoro a turni, lavoro notturno e lavoro stagionale. Con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro di questi lavoratori e di adeguarle a quelle di altri settori, questa Convenzione prevede una ragionevole durata del lavoro e contiene disposizioni in materia di straordinari, periodi di riposo e ferie annuali. Vieta inoltre la vendita e l'acquisto di posti di lavoro in alberghi e ristoranti.

Convenzione sul lavoro a domicilio, 1996 (n. 177)
I lavoratori a domicilio, la maggior parte dei quali sono donne, costituiscono una categoria di lavoratori particolarmente vulnerabile, principalmente in conseguenza del fatto che lavorano in un settore informale, che non hanno protezione giuridica, che sono isolati e che hanno un debole potere contrattuale. L'obiettivo della Convenzione è quello di promuovere la parità di trattamento tra i lavoratori a domicilio e gli altri lavoratori, in particolare per quello che riguarda la libertà di associazione, la protezione contro la discriminazione, la sicurezza e la salute sul lavoro, la retribuzione, la sicurezza sociale, l'accesso alla formazione, l'età minima di accesso al lavoro e la protezione della maternità.

Dallo sfruttamento sessuale al lavoro nel settore alberghiero[23]

La povertà e l'assenza di prospettive di lavoro portano i giovani che vivono nelle zone costiere del Madagascar a cadere nella trappola dello sfruttamento sessuale a fini commerciali. Un progetto dell'OIL supporta gli sforzi compiuti a livello locale per combattere una delle peggiori forme di lavoro minorile. Tra il 2014 e il 2016, l'OIL, in collaborazione con l'UNICEF, ha realizzato un progetto per consentire ai giovani che sono vittime di questo sistema di abbandonare questa strada e di apprendere un mestiere. Si tratta di minori, principalmente di sesso femminile, ma anche ragazzi che hanno agito da «intermediari», a cui è stata impartita una formazione di tre mesi nei settori alberghiero e della ristorazione (camerieri, addetti alle pulizie, cuochi, personale del bar), un settore in cui i datori di lavoro locali incontrano difficoltà nel reclutamento di personale specializzato. La formazione teorica è stata integrata da un tirocinio di tre mesi all'interno di imprese, che ha portato al reclutamento di numerosi tirocinanti. Una dei beneficiari del programma, che ora è una ragazza di 22 anni, spiega come era caduta nella trappola dello sfruttamento sessuale a fini commerciali quando aveva tra i 15 e i 20 anni. Proveniente da una famiglia povera con cinque figli, racconta il suo calvario e i suoi incontri con i clienti per somme irrisorie, un ambiente che oggi ha completamente abbandonato. Grazie alla formazione ricevuta, oggi lavora come cameriera nel ristorante di un hotel. Dice di essere felice e sogna di avere tra qualche anno un piccolo ristorante di sua proprietà (noto localmente come «gargote»).

Condizioni di lavoro nel settore sanitario

Oltre a promuovere la protezione sociale della salute per tutti i lavoratori, l'OIL supporta la promozione di migliori condizioni di lavoro per gli operatori sanitari attraverso norme settoriali del lavoro e il dialogo sociale. La carenza di operatori sanitari qualificati coincide con maggiori aspettative di vita, con un uso crescente di tecnologia medica specializzata e con l'emergere di malattie nuove e resistenti ai farmaci. Oltre a ciò, bisogna considerare che gli ospedali e le altre strutture sanitarie sono raramente considerati luoghi di lavoro. Poiché la domanda di servizi sanitari cresce e la carenza di personale sanitario qualificato si aggrava, di conseguenza le condizioni di lavoro peggiorano e la qualità dell'assistenza sanitaria può essere compromessa. La grave carenza di lavoratori nei paesi più poveri è ulteriormente aggravata dal fatto che i paesi più ricchi offrono migliori condizioni di lavoro agli operatori sanitari migranti. L 'OIL sta collaborando con l'OMS per far fronte a tali sfide, riconoscendo le strutture sanitarie come ambienti di lavoro specifici e promuovendo il miglioramento delle condizioni di lavoro in modo da incoraggiare e sostenere gli operatori sanitari nel fornire assistenza di alta qualità all'interno delle proprie comunità.

Sistema di controllo periodico
Reclami
Denunce
Libertà di associazione
Applicazione delle Convenzioni non ratificate
Assistenza tecnica e formazione
Dichiarazione dell'OIL sui diritti e i principi fondamentali del lavoro e i suoi seguiti
Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa
Iniziativa del centenario sulle norme

3

APPLICAZIONE E PROMOZIONE DELLE NORME INTERNAZIONALI DEL LAVORO

Per quasi un secolo, l'OIL ha contribuito ai progressi compiuti nel raggiungimento della giustizia sociale in tutto il mondo. Per fare ciò, applica un processo decisionale unico tra le istituzioni di *governance* internazionale. Il valore del «tripartismo», il principio su cui si fonda l'azione dell'OIL, è ampiamente riconosciuto, ed è considerato il motivo alla base dell'impatto senza precedenti dell'Organizzazione nella realizzazione dei diritti del lavoro in tutto il mondo. Tuttavia, sebbene il primo passo verso la tutela giuridica dei lavoratori e dei datori di lavoro a livello internazionale sia l'adozione di norme del lavoro, altrettanto importante è il controllo dell'applicazione di tali norme. Il sistema di controllo dell'OIL è multidimensionale ed è ancorato alle norme e ai principi dell'Organizzazione. Tra i numerosi meccanismi di supervisione esistenti nelle organizzazioni internazionali e regionali, il sistema specifico istituito dall'OIL per promuovere il rispetto delle norme del lavoro è considerato uno dei più sviluppati ed efficaci.

Le norme internazionali del lavoro sono infatti supportate da organi di controllo unici a livello internazionale, che contribuiscono a garantire l'applicazione delle Convenzioni dell'OIL da parte dei paesi che le hanno ratificate. L'OIL monitora regolarmente l'applicazione delle norme negli Stati membri e indica le aree in cui potrebbero essere apportati dei miglioramenti. In caso di problemi nell'applicazione delle norme, l'OIL si impegna a supportare i paesi attraverso il dialogo sociale e l'assistenza tecnica.

IL SISTEMA DI CONTROLLO PERIODICO

Quando un paese ha ratificato una Convenzione dell'OIL, è tenuto a riferire periodicamente sulle misure adottate per la sua attuazione. Ogni tre anni, i governi devono fornire relazioni dettagliate sulle misure che sono state adottate, tanto a livello giuridico quanto a livello pratico, per l'applicazione di qualsiasi delle otto Convenzioni fondamentali e delle quattro Convenzioni di *govenance* che hanno ratificato. Per tutte le altre Convenzioni, i rapporti devono essere forniti ogni sei anni, ad eccezione delle Convenzioni che sono state «archiviate» (la cui applicazione non è sottoposta a controllo periodico). I rapporti sull'applicazione delle Convenzioni possono comunque essere richiesti a intervalli più brevi. I governi sono tenuti a presentare copie dei loro rapporti alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, le quali possono formulare dei commenti sui rapporti presentati dai governi. Le organizzazioni possono altresì inviare dei commenti sull'applicazione delle Convenzioni direttamente all'Ufficio internazionale del lavoro.

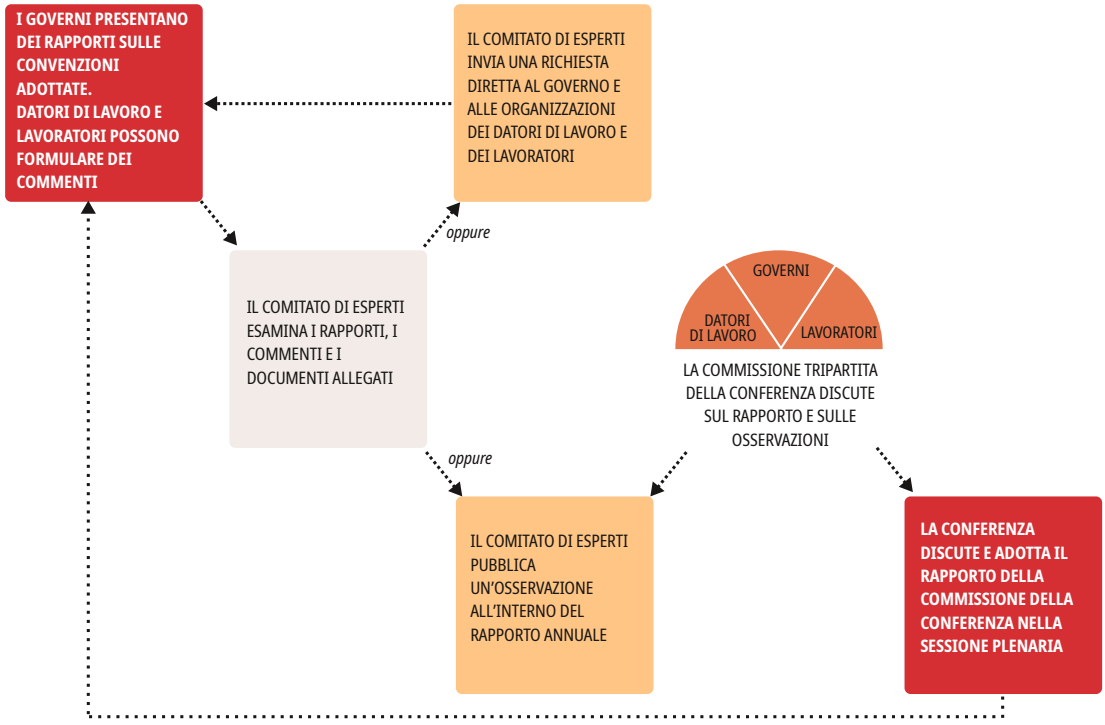
La Commissione di esperti sull'applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni

La Commissione di esperti è stato istituito nel 1926 con l'obiettivo di esaminare il crescente numero di rapporti governativi sulle Convenzioni ratificate. Oggi è composto da 20 eminenti giuristi nominati dal Consiglio di amministrazione con mandato triennale rinnovabile. Gli esperti provengono da diverse aree geografiche, da diversi sistemi giuridici e da diverse culture. Il ruolo della Commissione di esperti è quello di fornire una valutazione imparziale e tecnica sull'applicazione delle norme internazionali del lavoro all'interno degli Stati membri dell'OIL.

Nell'esaminare l'applicazione delle norme internazionali del lavoro, la Commissione di esperti formula ai governi due tipi di commenti: osservazioni e richieste dirette. Le osservazioni contengono commenti su questioni fondamentali sollevate dall'applicazione di una specifica Convenzione in un determinato paese. Queste osservazioni sono pubblicate nel rapporto annuale della Commissione. Le richieste dirette si riferiscono a questioni più tecniche o richieste di ulteriori informazioni. Non sono pubblicate nel rapporto, ma sono comunicate direttamente ai governi interessati[24].

Il rapporto annuale della Commissione di esperti si compone di tre parti. La parte I contiene la relazione generale, che include commenti sul modo in cui gli Stati membri hanno assolto i loro obblighi costituzionali. La parte II contiene le osservazioni in merito all'applicazione delle norme internazionali del lavoro, mentre la parte III costituisce un'indagine generale su uno specifico tema selezionato dal Consiglio di amministrazione dell'OIL (vedi sezione indagini generali).

Procedura di controllo periodico



La Commissione sull'applicazione delle norme della Conferenza

Il rapporto annuale del Comitato di esperti, generalmente adottato a dicembre, viene pubblicato nel febbraio dell'anno successivo e presentato alla Conferenza internazionale del lavoro a giugno, dove viene esaminato dalla Commissione sull'applicazione delle norme della Conferenza, un comitato permanente della Conferenza composto da delegati del governo, dei datori di lavoro e dei lavoratori. La Commissione esamina il rapporto in occasione di riunioni tripartite e seleziona da esso una serie di osservazioni che saranno oggetto di discussione. I

governi citati in questi commenti sono invitati a rispondere dinanzi alla Commissione sull'applicazione delle norme della Conferenza e a fornire informazioni sul punto della questione. In molti casi, la Commissione sull'applicazione delle norme della Conferenza formula delle conclusioni con cui si invitano i governi ad adottare delle misure specifiche per risolvere un problema o ad accettare missioni o assistenza tecnica da parte dell'Ufficio internazionale del lavoro. Le discussioni e le conclusioni sui singoli casi (normalmente 24 casi) esaminati dalla Commissione della conferenza sono pubblicate nel suo rapporto. Le situazioni di particolare preoccupazione sono evidenziate in paragrafi speciali di questo rapporto.

Impatto del sistema di controllo periodico

Casi di progresso rilevati dalla Commissione di esperti sull'applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni

Dal 1964, la Commissione di esperti prende nota del numero di casi di progresso in cui si sono osservati cambiamenti nella legislazione e nella prassi che hanno migliorato l'applicazione delle Convenzioni ratificate. Ad oggi, sono stati rilevati oltre 3.000 casi di progresso (casi in cui la Commissione ha espresso «soddisfazione»).

Fin dalla prima individuazione dei casi di soddisfazione nei suoi rapporti, la Commissione di esperti ha continuato a seguire gli stessi criteri generali. La Commissione esprime soddisfazione per i casi in cui, a seguito delle osservazioni formulate su una questione specifica, i governi hanno adottato delle misure, quali l'adozione di una nuova legislazione, o l'emendamento di una legislazione esistente o una significativa modifica delle politiche o delle procedure nazionali, ottenendo così il pieno adempimento degli obblighi previsti nelle relative Convenzioni. Nell'esprimere la propria soddisfazione, la Commissione indica ai governi e alle parti sociali che ritiene risolta la questione specifica. Registrare i casi di soddisfazione ha un duplice obiettivo:

- riconoscere formalmente che la Commissione si compiace delle azioni positive intraprese dai governi in risposta alle sue osservazioni; e
- fornire un esempio ad altri governi e alle parti sociali chiamate ad affrontare questioni simili.

L'impatto del sistema di controllo periodico non si limita solo ai casi di progresso. La Commissione di esperti verifica ogni anno se gli Stati membri hanno rispettato il loro obbligo di sottoporre gli strumenti adottati ai loro rispettivi organi legislativi. Anche se un paese deci-

de di non ratificare una Convenzione, può scegliere di conformare le sue leggi alle disposizioni di tale Convenzione. Gli Stati membri riesaminano periodicamente i commenti formulati dalla Commissione sull'applicazione delle norme della Conferenza in altri paesi e possono modificare la propria legislazione e le propria prassi al fine di evitare analoghi problemi nell'applicazione di una norma, o al fine di emulare buone pratiche. Se una Convenzione è stata adottata, la Commissione formula spesso richieste dirette ai governi, indicando evidenti problemi nell'applicazione di una norma e dando ai paesi interessati il tempo di rispondere e affrontare tali problemi prima che qualsiasi commento venga pubblicato nel suo rapporto. Gli interventi della Commissione facilitano il dialogo sociale, imponendo ai governi di rivedere l'applicazione di una norma e di condividere queste informazioni con le parti sociali, che a loro volta possono trasmettere informazioni. Il dialogo sociale che si instaura può aiutare a risolvere i problemi e a impedirne il sorgere di altri.

I rapporti della Commissione di esperti e della Commissione sull'applicazione delle norme della Conferenza sono disponibili su internet per milioni di utenti. I governi e le parti sociali sono quindi incoraggiati a risolvere i problemi sorti nell'applicazione delle norme al fine di evitare commenti critici da parte di questi organi. Su richiesta degli Stati membri, l'Ufficio internazionale del lavoro fornisce un'importante assistenza tecnica nell'elaborazione e nella revisione delle legislazioni nazionali per garantire che queste ultime siano conformi alle norme internazionali del lavoro. In questo modo, gli organi di controllo svolgono un ruolo importante nel prevenire a monte l'insorgere di problemi nell'applicazione delle norme.

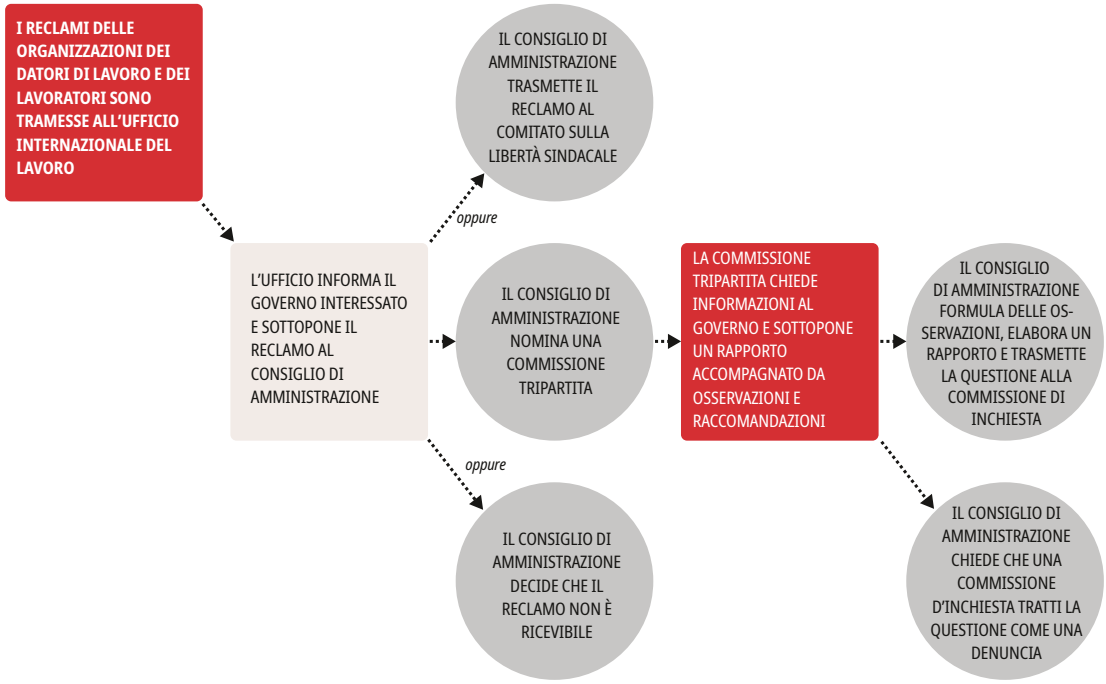
RECLAMI

La procedura di reclamo è regolata dagli articoli 24 e 25 della Costituzione dell'OIL, in base ai quali le associazioni professionali dei datori di lavoro o dei lavoratori hanno il diritto di presentare al Consiglio di amministrazione dell'OIL dei reclami contro qualsiasi Stato membro che, a loro parere, «non sia riuscito a garantire in alcun modo l'effettiva osservanza, nell'ambito della sua giurisdizione, di qualsiasi Convenzione». Una commissione tripartita composta da tre membri del Consiglio di amministrazione può essere istituita per esaminare tale reclamo e la relativa risposta del governo. Il rapporto che tale commissione presenta al Consiglio di amministrazione espone gli aspetti giuridici e pratici del caso, esamina le informazioni presentate e formula delle conclusioni tramite delle raccomandazioni. Prima degli anni 2000, il Consiglio di amministrazione aveva il diritto di pubblicare il reclamo ricevuto e la relativa risposta del governo nel caso in cui quest'ultima non fosse stata ritenuta soddisfacente. Negli ultimi anni, i rapporti dei comitati tripartiti sono sistematicamente messi a disposizione del pubblico sul sito dell'OIL. Inoltre, se il governo non adotta le misure necessarie, la Commissione di esperti può essere incaricato di seguire il caso o, nella maggior parte dei casi gravi, il caso può sfociare in una denuncia, nel qual caso il Consiglio di amministrazione può decidere di istituire una commissione d'inchiesta. Infine, i reclami relativi all'applicazione delle Convenzioni n. 87 e n. 98 sono generalmente sottoposti all'esame del Comitato sulla libertà di associazione, secondo la procedura per l'esame dei reclami.

Chi può presentare un reclamo?

Ai sensi dell'articolo 24 della Costituzione dell'OIL, i reclami possono essere presentati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, nazionali o internazionali. I singoli individui non possono presentare reclami direttamente all'OIL, ma possono trasmettere informazioni pertinenti alle organizzazioni dei lavoratori o dei datori di lavoro.

La procedura di reclamo



I reclami nella pratica

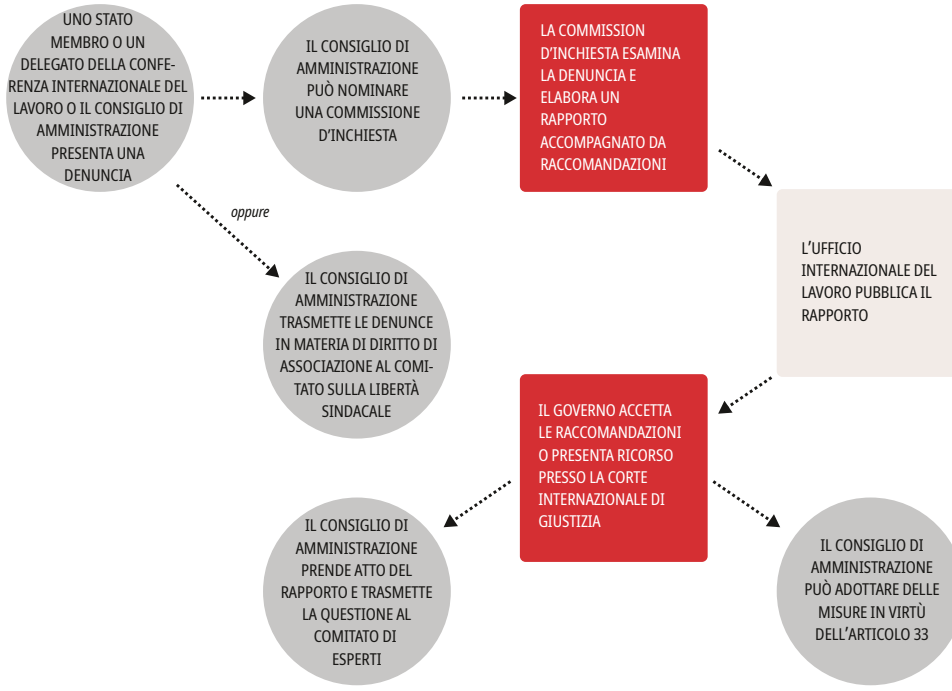
La Grecia ha ratificato nel 1995 la Convenzione n. 81 sull'ispezione del lavoro del 1947. Nel 1994, ha adottato una legge che decentrata l'ispettorato del lavoro ponendolo sotto la responsabilità delle amministrazioni delle prefetture autonome. La Federazione delle associazioni dei dipendenti pubblici del Ministero del lavoro della Grecia (FAMIT) ha successivamente presentato un reclamo all'OIL sostenendo che la legge fosse in contrasto con il principio della Convenzione n. 81, secondo cui l'ispezione del lavoro dovrebbe essere posta sotto la supervisione e il controllo di un'autorità centrale. La commissione tripartita istituita per esaminare il reclamo, d'accordo con tale posizione, ha esortato il governo greco a modificare la propria legislazione per conformarsi alla Convenzione. Nel 1998, il governo ha adottato nuove leggi che hanno posto nuovamente l'ispettorato del lavoro sotto la responsabilità di un'autorità centrale. Lo stesso anno, la Commissione di esperti si è congratulato con il governo greco per la sua «diligenza e attenzione» rispetto alle raccomandazioni esposte dalla commissione tripartita.

DENUNCE

La procedura di denuncia è regolata dagli articoli da 26 a 34 della Costituzione dell'OIL, in base ai quali è possibile presentare una denuncia contro uno Stato membro che non ha rispettato una Convenzione ratificata. Tale denuncia può essere avanzata da un altro Stato membro che ha ratificato la stessa Convenzione, da un delegato alla Conferenza internazionale del lavoro o su iniziativa del Consiglio di amministrazione. Dopo avere ricevuto la denuncia, il Consiglio di amministrazione può istituire una commissione d'inchiesta, composta da tre membri indipendenti, incaricata di svolgere un'indagine completa sulla denuncia, accertare tutti i fatti del caso e formulare raccomandazioni sulle misure da adottare per affrontare le problematiche sollevati dalla denuncia. Il ricorso ad una commissione d'inchiesta è la procedura investigativa di più alto livello dell'OIL ed è generalmente istituita quando uno Stato membro è accusato di aver commesso persistenti e gravi violazioni e ha ripetutamente rifiutato di occuparsi di tali violazioni. Ad oggi sono state istituite 13 commissioni d'inchiesta, la più recente è quella istituita dal Consiglio di amministrazione nel marzo 2018 a seguito di una denuncia presentata in virtù dell'articolo 26 contro il governo della Repubblica Bolivariana del Venezuela.

Quando un paese rifiuta di dare seguito alle raccomandazioni di una commissione d'inchiesta, il Consiglio di amministrazione può agire ai sensi dell'articolo 33 della Costituzione dell'OIL. Questo articolo stabilisce che nel caso in cui uno Stato non si conformi entro il termine prescritto alle raccomandazioni contenute nel rapporto della commissione d'inchiesta, o alla decisione della Corte internazionale di giustizia, a seconda dei casi, il Consiglio di amministrazione può suggerire alla Conferenza le azioni che riterrà opportune per garantirne la conformità alla Convenzione. L'articolo 33 è stato invocato per la prima volta nella storia dell'OIL nel 2000, quando il Consiglio di amministrazione ha chiesto alla Conferenza internazionale del lavoro di adottare delle misure per indurre il Myanmar a porre fine al lavoro forzato. Nel 1996 era stata presentata, ai sensi dell'articolo 26, una denuncia contro il Myanmar per le violazioni della Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29), e la successiva commissione d'inchiesta aveva riscontrato «un ricorso diffuso e sistematico» al lavoro forzato all'interno del paese.

La procedura di denuncia



Le denunce nella pratica

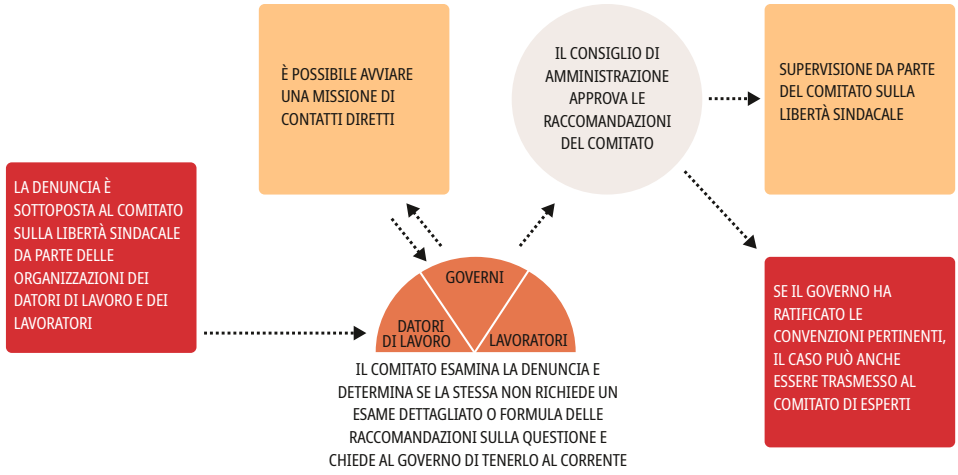
La Polonia ha ratificato la Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87), e la Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (n. 98), nel 1957. Quando nel paese è stata dichiarata la legge marziale nel 1981, il governo ha sospeso le attività del sindacato Solidarność e detenuto o respinto molti dei suoi leader e membri. Dopo che il caso è stato esaminato dal Comitato sulla libertà di associazione, i delegati alla Conferenza internazionale del lavoro del 1982 hanno presentato una denuncia contro la Polonia ai sensi dell'articolo 26. La risultante Commissione d'inchiesta ha riscontrato gravi violazioni di entrambe le Convenzioni. Sulla base delle conclusioni della Commissione, l'OIL, insieme a numerosi paesi e organizzazioni, ha esercitato pressioni sulla Polonia per porre rimedio alla situazione e, nel 1989, il governo polacco ha conferito uno status giuridico a Solidarność. Lech Wałęsa, leader di Solidarność e successivamente Presidente della Polonia, ha

osservato che «la commissione d'inchiesta istituita dall'OIL in seguito all'imposizione della legge marziale nel mio paese ha dato un contributo significativo ai cambiamenti che hanno portato alla democrazia in Polonia[25]».

Il Comitato sulla libertà di associazione

La libertà di associazione e la contrattazione collettiva sono tra i principi fondanti dell'OIL. Subito dopo l'adozione delle Convenzioni n. 87 e n. 98 sulla libertà di associazione e la contrattazione collettiva, l'Organizzazione è giunta o alla conclusione che il principio della libertà di associazione aveva bisogno di uno specifico meccanismo di controllo per garantirne la sua conformità nei paesi che non avevano ratificato le Convenzioni pertinenti. Di conseguenza, l'OIL ha istituito nel 1951 il Comitato sulla libertà di associazione al fine di esaminare le denunce di violazioni della libertà di associazione, anche in quei casi un cui lo Stato in questione non ha ratificato le Convenzioni in materia. Le denunce possono essere avanzate contro uno Stato membro da parte delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il Comitato sulla libertà di associazione è un comitato del Consiglio di amministrazione ed è composto da un presidente indipendente e da tre rappresentanti dei governi, tre dei datori di lavoro e tre dei lavoratori. Se decide di accogliere il caso, stabilisce i fatti instaurando un dialogo con il governo interessato. Se rileva che è stata commessa una violazione delle norme o dei principi di libertà di associazione, pubblica un rapporto che presenta al Consiglio di amministrazione e formula raccomandazioni su come porre rimedio alla situazione. I governi sono successivamente invitati a rendere conto sull'attuazione delle sue raccomandazioni. Nei casi in cui il paese ha ratificato gli strumenti pertinenti, gli aspetti legislativi del caso potranno essere sottoposti al Comitato di esperti. Il Comitato sulla libertà di associazione può anche scegliere di proporre al governo interessato una missione di «contatti diretti» in modo da affrontare il problema direttamente con i funzionari governativi e con le parti sociali tramite un processo di dialogo. In quasi 70 anni di lavoro, il Comitato sulla libertà di associazione ha esaminato oltre 3.300 casi. Più di 60 paesi nei cinque continenti hanno dato seguito alle sue raccomandazioni e hanno informato il Comitato sugli sviluppi positivi in materia di libertà di associazione nel corso degli ultimi decenni[26].

La procedura in materia di libertà di associazione



Il Comitato sulla libertà di associazione: una procedura innovativa nel diritto internazionale

Secondo le disposizioni del paragrafo 14 delle procedure speciali per l'esame delle denunce relative alle violazioni della libertà di associazione, il mandato del Comitato sulla libertà di associazione consiste nello stabilire se determinate leggi o procedure siano conformi ai principi di libertà di associazione e contrattazione collettiva stabiliti nelle Convenzioni pertinenti. Il Consiglio di amministrazione ha regolarmente approvato tale mandato e nel 2009 ha deciso di includerlo nel Compendio di norme applicabili al Consiglio di amministrazione. La funzione del Comitato sulla libertà di associazione non è quella di formulare conclusioni generali sulla situazione sindacale in determinati paesi sulla base di vaghe dichiarazioni generali, bensì quello di valutare accuse specifiche relative al rispetto dei principi di libertà di associazione. L'obiettivo della procedura di denuncia del Comitato sulla libertà di associazione non è quello di muovere critiche nei confronti dei governi, ma piuttosto quello di avviare un costruttivo dialogo tripartito per promuovere il rispetto dei diritti sindacali nell'ambito legislativo e nella prassi.

Per presentare una denuncia al Comitato, devono essere soddisfatte determinate condizioni di ricevibilità. Il denunciante deve indicare chiaramente che è sua intenzione presentare una denuncia al Comitato sulla libertà di associazione; la denuncia deve essere presentata da un'organizzazione dei datori di lavoro o dei lavoratori; deve essere redatta per iscritto e firmata dal rappresentante di un ente autorizzato a presentare una denuncia. Le organizzazioni non governative che godono di uno status consultivo nei confronti dell'OIL hanno ugualmente il diritto di presentare denunce. In termini sostanziali, le accuse contenute nella denuncia non devono essere di natura puramente politica; devono essere indicate in maniera chiara e devono essere debitamente supportate da prove. Sebbene non sia necessario aver esaurito tutte le procedure nazionali, il Comitato sulla libertà di associazione può tener conto del fatto che un determinato caso risulti sotto esame da parte di una giurisdizione nazionale. Il Comitato sulla libertà di associazione si riunisce tre volte all'anno nella settimana che precede le sessioni del Consiglio di amministrazione[27].

Meccanismi tripartiti nazionali per la prevenzione e la risoluzione di conflitti in materia di norme internazionali del lavoro promossi dall'OIL

Da molti anni, l'OIL promuove in America latina dei meccanismi tripartiti nazionali per la prevenzione e la risoluzione di conflitti in materia di norme internazionali del lavoro, specialmente in riferimento alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, a richiesta dei governi contro i quali sono state presentate delle denunce al Comitato sulla libertà di associazione. Gli organi di controllo dell'OIL hanno preso atto e/o hanno sostenuto il ricorso a tali meccanismi e hanno incoraggiato l'Ufficio a continuare a promuovere il loro adeguato sviluppo. Questi meccanismi si sono rivelati molto utili per prevenire e risolvere molte controversie relative alla libertà di associazione e hanno talvolta offerto un quadro per la conclusione di contratti collettivi. Colombia e Panama hanno istituito commissioni di questo tipo con risultati incoraggianti. Nella Repubblica Dominicana, è stato deciso di creare una tavola rotonda, le cui funzioni comprendono la prevenzione e l'adeguato trattamento di qualsiasi controversia relativa all'applicazione delle Convenzioni dell'OIL ratificate al fine di trovare soluzioni e siglare accordi. L'esperienza dimostra che bisogna tenere in considerazione i seguenti criteri per l'efficace funzionamento delle commissioni:

- i Ministeri del lavoro devono allocare risorse umane e finanziarie necessarie per coordinare il lavoro dei meccanismi di conciliazione; deve essere possibile coordinare e invitare Ministeri e istituzioni governative a partecipare alle riunioni organizzate per trattare i casi in esame;
- l'accettazione del meccanismo di mediazione deve basarsi su un accordo tripartito;
- le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e il governo devono nominare un mediatore/moderatore nazionale permanente che goda della fiducia di tutte le parti;
- le proposte di conciliazione e le conclusioni da adottare nel quadro di questa procedura devono basarsi, tra l'altro, su norme internazionali del lavoro pertinenti e devono tenere conto dei commenti degli organi di controllo;
- deve essere istituito un meccanismo di monitoraggio degli accordi conclusi finalizzato a rafforzare la fiducia delle parti nel meccanismo;
- i membri dei meccanismi di mediazione devono ricevere una formazione speciale sulle norme internazionali del lavoro e sul sistema di controllo dell'OIL;
- la procedura di conciliazione deve essere libera e facoltativa e non dovrebbe impedire il ricorso agli organi di controllo dell'OIL.

Indubbiamente, la comunità internazionale ha trovato in questi meccanismi uno strumento in più per rafforzare i forum per il dialogo sociale. «Esportare» queste commissioni oltre l'America latina è una sfida. L'iniziativa risponde a un'evoluzione moderna nella ricerca permanente della piena applicazione delle norme internazionali del lavoro.

Indagini generali (articolo 19)

Le norme internazionali del lavoro sono strumenti universali adottati dalla comunità internazionale che riflettono valori e principi comuni in materia di lavoro. Nonostante gli Stati membri possano scegliere quali Convenzioni ratificare e quali non ratificare, l'OIL ritiene importante tenere traccia degli sviluppi di tutti i paesi, anche di quelli che non hanno ratificato determinate Convenzioni. Ai sensi dell'articolo 19 della Costituzione dell'OIL, gli Stati membri sono tenuti a riferire a intervalli regolari, su richiesta del Consiglio di amministrazione, sulle misure adottate per attuare le disposizioni di determinate Convenzioni o Raccomandazioni, indicando eventuali ostacoli che hanno impedito o ritardato la ratifica di una determinata Convenzione.

In base a quanto stabilito nell'articolo 19 della Costituzione, la Commissione di esperti per l'applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni pubblica con cadenza annuale un'approfondita indagine generale sulle legislazioni e le prassi degli Stati membri su alcune Convenzioni e/o Raccomandazioni a scelta del Consiglio di amministrazione. Tali indagini sono elaborate principalmente sulla base dei rapporti inviati dagli Stati membri e delle informazioni trasmesse dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Tali informazioni consentono alla Comitato di esperti di esaminare l'impatto delle Convenzioni e delle Raccomandazioni, di analizzare le difficoltà segnalate dai governi nella loro applicazione e di identificare i mezzi per superare tali ostacoli.

Le indagini generali più recenti includono:

- 2010 — Strumenti per l'impiego
- 2011 — Strumenti di sicurezza sociale
- 2012 — Convenzioni fondamentali
- 2013 — Rapporti di lavoro (servizio pubblico) e contrattazione collettiva
- 2014 — Strumenti di fissazione del salario minimo
- 2015 — Diritto di associazione (agricoltura) e organizzazioni dei lavoratori rurali
- 2016 — Strumenti per i lavoratori migranti
- 2017 — Strumenti di salute e sicurezza sul lavoro
- 2018 — Strumenti sull'orario di lavoro
- 2019 — Raccomandazione sui piani per la protezione sociale (n. 202)
- (di prossima pubblicazione nel 2020) — Strumenti relativi all'obiettivo strategico dell'occupazione
- (di prossima pubblicazione nel 2021) — Strumenti per il personale infermieristico e i lavoratori domestici

ASSISTENZA TECNICA E FORMAZIONE

L'OIL non supervisiona solo l'applicazione delle Convenzioni ratificate. Fornisce anche diverse forme di assistenza tecnica, attraverso cui i funzionari dell'Ufficio internazionale del lavoro e altri esperti forniscono aiuto a determinati paesi per affrontare alcune problematiche sorte nella legislazione e nella loro prassi per assicurare la conformità con gli obblighi derivanti dalle norme. Le forme di assistenza tecnica comprendono missioni di consulenza e di contatto diretto, durante le quali i funzionari dell'Ufficio incontrano i funzionari del governo per discutere sui problemi nell'applicazione delle norme allo scopo di trovare soluzioni. Altre forme di assistenza tecnica riguardano le attività promozionali, tra cui seminari e workshop nazionali, finalizzati ad aumentare la sensibilizzazione rispetto alle norme, a sviluppare le capacità degli attori nazionali in riferimento loro utilizzo, e fornire consulenza tecnica su come applicare tali norme in modo che queste arrechino benefici a tutti. L'OIL fornisce anche assistenza nella stesura della legislazione nazionale in linea con le sue norme.

Una rete mondiale di specialisti internazionali delle norme del lavoro

Molte di queste attività di assistenza tecnica sono svolte da specialisti delle norme internazionali del lavoro che lavorano per i diversi uffici dell'OIL sparsi in tutto il mondo. Gli specialisti delle norme incontrano i funzionari dei governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori per fornire assistenza su questioni che riguardano la ratifica di nuove Convenzioni e l'obbligo di presentare i rapporti, le soluzioni da apportare alle questioni sollevate dagli organi di controllo e la revisione dei progetti di legge per garantire che siano conformi alle norme internazionali del lavoro. Gli specialisti delle norme internazionali del lavoro si trovano in:

Africa: Il Cairo, Dakar, Pretoria, Yaoundé
America: Lima, San José, Santiago
Caraibi: Porto di Spagna
Stati arabi: Beirut
Asia orientale: Bangkok
Asia del Sud: Nuova Delhi
Europa orientale e Asia centrale: Budapest, Mosca

Centro internazionale di formazione dell'OIL

Il Centro internazionale di formazione dell'OIL, situato a Torino, in Italia, ha la funzione di offrire formazione, istruzione e sviluppo delle capacità a governi, organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e altri partner nazionali e internazionali per la promozione del lavoro dignitoso e dello sviluppo sostenibile. Il Centro organizza ogni anno oltre 450 programmi e progetti per circa 12.000 partecipanti provenienti da 190 paesi. In particolare, il Centro offre a funzionari governativi, datori di lavoro, lavoratori, avvocati, giudici e insegnanti di diritto, corsi di formazione sulle norme internazionali del lavoro, così come corsi di specializzazione in materia di norme del lavoro, miglioramento della produttività e sviluppo d'impresa, norme internazionali del lavoro e globalizzazione e diritti dei lavoratori.

Il Centro di Torino ospita anche l'Accademia del lavoro marittimo, un programma di corsi specializzati volti a rafforzare le capacità di governi, armatori e lavoratori marittimi di applicare la Convenzione sul lavoro marittimo, 2006.

DICHIARAZIONE DELL'OIL SUI PRINCIPI E I DIRITTI FONDAMENTALI NEL LAVORO E I SUOI SEGUITI (1998)

Nel 1998, l'OIL ha creato uno strumento promozionale specifico per rafforzare l'applicazione dei quattro principi e diritti che sono considerati fondamentali per la giustizia sociale. Adottando la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti, gli Stati membri dell'OIL hanno riconosciuto di avere l'obbligo, derivante dal fatto stesso di essere membri dell'Organizzazione, di lavorare per la realizzazione di determinati valori di base, vale a dire: la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva; l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio; l'effettiva abolizione del lavoro minorile; e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione. Tale obbligo sussiste anche se i paesi non hanno ratificato le otto Convenzioni fondamentali che incarnano tali principi (tra cui il Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato). Allo stesso tempo, l'OIL stessa ha l'obbligo di fornire l'assistenza necessaria per raggiungere tali obiettivi.

Inoltre, il paragrafo 5 della Dichiarazione sottolinea che le norme del lavoro non dovranno essere utilizzate per finalità di protezionismo commerciale, e che nulla nella Dichiarazione e nei suoi seguiti potrà essere invocato o comunque usato a tale scopo. Inoltre, il vantaggio comparativo di qualsiasi paese non potrà in alcun modo essere messo in discussione da questa Dichiarazione e dall'allegato documento relativo ai suoi seguiti. È stato allo stesso tempo adottato un meccanismo di controllo della Dichiarazione del 1998 con l'obiettivo di determinare le esigenze che gli Stati hanno di migliorare l'applicazione di tali principi e diritti. Gli Stati membri sono tenuti a presentare relazioni annuali su tutti i diritti fondamentali rispetto ai quali non hanno ratificato le corrispondenti Convenzioni. Tali rapporti sono esaminati dal Consiglio di amministrazione, i cui commenti sono pubblicati nell'Introduzione alla verifica dei rapporti annuali. In questo documento si esamina l'attuazione dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro nei paesi in questione, concentrandosi su nuovi sviluppi e sulle tendenze osservate.

La Dichiarazione e i suoi seguiti sono concepiti per promuovere i principi e i diritti incarnati dalla Dichiarazione e per facilitare la ratifica delle Convenzioni fondamentali attraverso il dialogo e l'assistenza tecnica. Lo scopo della Dichiarazione e i suoi seguiti non è quello di creare una serie parallela di norme, ma piuttosto quello di aiutare gli Stati membri a raggiungere il pieno rispetto dei principi e dei diritti

fondamentali del lavoro, tra cui la ratifica di tutte le Convenzioni fondamentali. Una volta raggiunto tale obiettivo, tutti gli Stati membri saranno soggetti al sistema di controllo periodico dell'OIL rispetto a tali strumenti.

DICHIARAZIONE DELL 'OIL SULLA GIUSTIZIA SOCIALE PER UNA GLOBALIZZAZIONE EQUA (2008)

In un periodo di profonda incertezza nel mondo del lavoro su questioni che vanno dalle turbolenze finanziarie alla recessione economica e alla crescente disoccupazione, all'informalità e alla mancanza di protezione sociale, nel giugno 2008 i governi, i datori di lavoro e i lavoratori dell'Organizzazione internazionale del lavoro hanno adottato la Dichiarazione sulla giustizia sociale per una la globalizzazione equa, che è stata concepita per rafforzare la capacità dell'OIL di promuovere la sua Agenda del lavoro dignitoso e creare una risposta efficace alle crescenti sfide delle trasformazioni nel mondo del lavoro nel contesto della globalizzazione. È la terza importante dichiarazione di principi e politiche adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro dopo la Costituzione dell'OIL del 1919. Si basa sulla Dichiarazione di Filadelfia del 1944 e sulla Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro del 1998. La Dichiarazione del 2008 esprime la visione contemporanea del mandato dell'OIL nell'era della globalizzazione. Tutti i membri dell'organizzazione devono perseguire politiche basate sugli obiettivi strategici — occupazione, protezione sociale, dialogo sociale e diritti sul lavoro. Allo stesso tempo, pone l'accento su un approccio globale e integrato, riconoscendo che questi obiettivi sono «inseparabili, interconnessi e si sostengono a vicenda» e garantendo la funzione delle norme internazionali del lavoro come strumento utile per conseguire tali obiettivi.

La Dichiarazione sottolinea inoltre la necessità di promuovere la politica normativa dell'OIL come pietra angolare delle attività dell'Organizzazione, migliorandone la rilevanza per il mondo del lavoro, nonché garantendo il ruolo delle norme come mezzo utile per conseguire gli obiettivi costituzionali dell'Organizzazione. La Dichiarazione segnala che il modo in cui gli Stati membri possono raggiungere tali obiettivi strategici dell'OIL è una questione che deve essere determinata da ciascuno Stato membro in base ai propri obblighi internazionali esistenti e i principi e i diritti fondamentali del lavoro, tenendo in considerazione, tra l'altro, i principi e le disposizioni delle norme internazionali del lavoro. La Dichiarazione ricorda inoltre che la violazione dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro non può essere invocata o utilizzata come un vantaggio comparativo legittimo e che le norme del lavoro non dovrebbero essere utilizzate a fini commerciali protezionistici.

Infine, la Dichiarazione include un meccanismo di seguiti per assicurare i mezzi attraverso cui l'Organizzazione assisterà i membri nei loro sforzi per promuovere l'Agenda del lavoro dignitoso, tra cui: una revisione delle pratiche istituzionali e di *governance* dell'OIL, un sistema di discussioni ricorrenti da parte della Conferenza internazionale del

lavoro in risposta alla situazione e alle esigenze degli Stati membri e per valutare i risultati delle attività dell'OIL; esame per paese su richiesta di quest'ultimo, assistenza tecnica e servizi di consulenza; rafforzamento delle capacità di ricerca, di raccolta e di condivisione delle informazioni.

INIZIATIVA DEL CENTENARIO DELL'OIL SULLE NORME INTERNAZIONALI DEL LAVORO

L'iniziativa relativa alle norme internazionali del lavoro è una delle sette iniziative del Centenario che sono state attuate nel periodo precedente l'anno del Centenario dell'OIL nel 2019. Essa ha un duplice obiettivo:

- rafforzare la pertinenza delle norme internazionali del lavoro attraverso un meccanismo di esame delle norme;
- consolidare il consenso tripartito su un sistema di controllo riconosciuto.

1. **Meccanismo di esame delle norme**
   Il Meccanismo di esame delle norme (MEN) è parte integrante della politica normativa dell'OIL, volto a garantire che l'OIL disponga di un corpus di norme chiaro, solido e aggiornato che risponda ai continui cambiamenti del mondo del lavoro, con l'obiettivo di tutelare i lavoratori e di tenere in considerazione le esigenze delle imprese sostenibili (vedi capitolo 1, sezione «Aggiornamento delle norme internazionali del lavoro»).

2. **Un consenso tripartito consolidato su un sistema di controllo riconosciuto**
   La sua attuazione è stata avviata con una richiesta del Consiglio di amministrazione nel marzo 2015 al Presidente della Comitato di esperti e al Presidente del Comitato sulla libertà di associazione di preparare congiuntamente un rapporto sull'interrelazione, il funzionamento e il possibile miglioramento delle varie procedure di controllo relative agli articoli 22, 23, 24 e 26 della Costituzione dell'OIL e del meccanismo di denuncia relativo alla libertà di associazione.

Nella sessione di marzo 2017, il Consiglio di amministrazione ha adottato un piano e un programma di lavoro relativi al rafforzamento del sistema di controllo, tra cui dieci proposte raggruppate in quattro aree di intervento. Le dieci proposte coprono una grande varietà di argomenti, quali ad esempio: la relazione tra i meccanismi di controllo dell'OIL, la razionalizzazione della presentazione di rapporti, lo scambio di informazioni con le organizzazioni e la sicurezza giuridica. Il piano di lavoro è attualmente in corso di applicazione.

L'Iniziativa relativa alle norme sta guidando l'attuale politica in materia di norme internazionali del lavoro. Questa politica mira a rafforzare il ruolo delle norme internazionali del lavoro nella realizzazione dell'obiettivo chiave dell'Organizzazione di promuovere la giustizia

sociale attraverso il lavoro dignitoso. Per raggiungere questo obiettivo, la politica sulle norme serve da base agli sforzi per:

- dare maggiore visibilità alle norme internazionali del lavoro; e
- avvicinarsi ai costituenti dell'OIL attraverso l'assistenza tecnica, la cooperazione tecnica e il rafforzamento delle capacità.

Organi e documenti fondamentali dell'OIL
Note

4

RISORSE

Non possiamo svilupparci a spese della giustizia sociale. Non possiamo farci concorrenza senza una base di principi e diritti umani fondamentali. Se questo è vero all'interno della nostra stessa società, sarà vero per il mondo nella sua totalità.

Nelson Mandela, Presidente del Congresso nazionale africano[28]

ATTRAVERSO questa pubblicazione si è cercato di dimostrare che le norme internazionali del lavoro sono strumenti importanti per garantire che l'economia mondiale offra vantaggi e opportunità a tutti. Dalla libertà di organizzazione alla sicurezza sociale, dalla lotta al lavoro minorile alla promozione della formazione professionale, le norme internazionali del lavoro stabiliscono condizioni di lavoro decenti e dignitose e i relativi vantaggi economici per i paesi e le imprese. Il sistema di controllo assicura che i paesi rispettino i loro obblighi derivanti dalle Convenzioni ratificate e, più in generale, i loro obblighi derivanti dalla Costituzione dell'OIL.

Il sistema delle norme internazionali del lavoro continua a crescere e a svilupparsi in risposta alle attuali esigenze mondiali. Ci sono stati molti casi di progresso a cui il sistema delle norme internazionali del lavoro ha contribuito. Ma c'è ancora molto lavoro da fare. Sebbene il sistema delle norme internazionali del lavoro sia soprattutto uno strumento al servizio dei governi, delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, la popolazione nel suo insieme può svolgere un ruolo altrettanto importante. Gli individui, le organizzazioni non governative, le imprese e gli attivisti possono aumentare la consapevolezza del sistema delle norme internazionali del lavoro, incoraggiare i loro governi a ratificare le Convenzioni e lavorare con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori adatte a identificare i problemi nell'applicazione delle norme. L'Ufficio internazionale del lavoro spera che questa pubblicazione possa fornire un primo avvicinamento alle norme del lavoro dell'OIL e possa dare, non solo ai costituenti dell'OIL, ma anche alla società nel suo insieme, la possibilità di utilizzare questi importanti strumenti sviluppo.

Le pagine seguenti offrono una panoramica di alcuni dei principali documenti sulle norme internazionali del lavoro, così come altre fonti di informazioni.

PRINCIPALI ORGANI E STRUMENTI DELL'OIL

- **Convenzioni e Raccomandazioni**
- **Costituzione dell'OIL**
- **Rapporto della Comitato di esperti sull'applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni**
  Rapporto annuale che contiene:
  Rapport generale: commenti sul rispetto da parte degli Stati membri degli obblighi in materia di rapporti, casi di progresso e relazione tra le norme internazionali del lavoro e il sistema multilaterale (Rapporto III (Parte 1A))
  Osservazioni: commenti sull'applicazione delle Convenzioni negli Stati che le hanno ratificate (Rapporto III (Parte 1A))
  Indagine generale: esame delle legislazioni e delle pratiche nazionali in un determinato settore all'interno degli Stati membri che hanno o non hanno ratificato le Convenzioni pertinenti (Rapporto III (Parte 1B))
- **Rapporto della Commissione sull'applicazione delle norme della Conferenza**
  Rapporto contenente:
  Rapporto generale
  Esame di singoli casi
  Disponibile nel verbale provvisorio degli atti della Conferenza internazionale del lavoro e pubblicato separatamente come Verbale degli atti della Conferenza internazionale del lavoro.
- **Rapporto del Comitato sulla libertà di associazione**
  Pubblicato tre volte l'anno come documento del Consiglio di amministrazione nel Bollettino ufficiale dell'Ufficio internazionale del lavoro.
- **Rapporti dei comitati per l'esame dei reclami (art. 24)**
  Pubblicati nei documenti del Consiglio di amministrazione.
- **Rapporti delle commissioni d'inchiesta (art. 26)**
  Pubblicati nei documenti del Consiglio di amministrazione e nel ***Bollettino ufficiale dell'Ufficio internazionale del lavoro***.

  Tutti questi documenti sono disponibili nel database NORMLEX all'indirizzo: www.ilo.org/normlex

- **Documenti del Consiglio di amministrazione**, inclusi i documenti della sezione Questioni legali e Norme internazionali del lavoro, disponibili all'indirizzo: www.ilo.org/gb/lang–en/index.htm

- **Documenti della Conferenza internazionale del lavoro**, compresi i rapporti preparatori per l'adozione di Convenzioni e Raccomandazioni, disponibili all'indirizzo: www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang–eng/index.htm.

- **Documenti nell'ambito dei seguiti delle Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro**
  Disponibili all'indirizzo: www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/annualreports/lang–en/index.htm

  I documenti dell'Ufficio internazionale del lavoro sono disponibili anche attraverso gli uffici dell'OIL e le biblioteche depositarie.

Selezione di pubblicazioni

Una selezione di pubblicazioni sui vari argomenti coperti dalle norme internazionali del lavoro e dal sistema di controllo dell'OIL è disponibile nel sito web dell'OIL sulle norme internazionali del lavoro. Queste pubblicazioni trattano, tra gli altri, i seguenti argomenti:

— Lavori sulle norme internazionali del lavoro
— Azione normativa e sistema di controllo dell'OIL
— Libertà di associazione e contrattazione collettiva
— Lavoro minorile e lavoro forzato
— I marittimi e il lavoro marittimo
— Protezione della maternità
— Economia informale
— Commercio e diritti dei lavoratori
— Amministrazione e ispezione del lavoro
— Parità di trattamento

- **Consultare il sito Web sulle norme del lavoro alla voce «Publications» al seguente indirizzo:** www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/lang–en/index.htm

Risorse Internet

- **NORMLEX** è una banca dati trilingue (inglese, francese e spagnolo) che riunisce informazioni sulle norme internazionali del lavoro (come informazioni su ratifiche, obblighi della presentazione di rapporti, commenti degli organi di controllo dell'OIL, e così via), nonché sulla legislazione nazionale in materia di lavoro e di sicurezza sociale. È stata ideata per fornire informazioni complete e facilmente utilizzabili su tali argomenti.

- **NATLEX** è una banca dati trilingue (inglese, francese e spagnolo — contenente anche molti testi in lingua originale) sul diritto al lavoro, la sicurezza sociale e i diritti umani. Comprende quasi 90.000 testi legislativi di 196 paesi e oltre 160 territori, province e altre entità.

Queste banche dati sono accessibili attraverso il sito web del Dipartimento delle Norme internazionali del lavoro all'indirizzo: www.ilo.org/normes

NOTE

1 Ufficio internazionale del lavoro, *A vision statement by Guy Ryder*, Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro, Ginevra, 2016

2 Ufficio internazionale del lavoro, *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Ginevra, 2018.

3 Ufficio internazionale del lavoro, *World Employment and Social Outlook: Greening with jobs*, Ginevra, 2018; International Institute of Labour Studies (IILS), *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric*, Ginevra, Ufficio internazionale del lavoro, 2013.

4 Ufficio internazionale del lavoro, *Transitioning from the informal to the formal economy*, Rapporto V (2), Conferenza internazionale del lavoro, 103ª Sessione, Ginevra, 2014.

5 Vd. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang–en/index.htm

6 International Institute of Labour Studies (IILS), *Social dimensions of free-trade agreements*, Ginevra, Ufficio internazionale del lavoro, 2013; vd. anche, C. Doumbia-Henry e E. Gravel, «Free trade agreements and labour rights: Recent developments», *International labour Review*, Vol. 145, pp. 185–206.

7 Confederazione sindacale internazionale (CSI), *Annual survey of violations of trade union rights*, Bruxelles, 2017.

8 Ufficio internazionale del lavoro e Società finanziaria internazionale (IFC), *Better work Jordan annual report 2017: An industry and compliance review*, Ginevra, 2017.

9 Riassunto tratto da T. El-Rayyes, *Multi-employer collective bargaining in Jordan: The case of the garment industry* (di prossima pubblicazione).

10 Ufficio internazionale del lavoro, *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*, Ginevra, 2017.

11 Ufficio internazionale del lavoro, *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016*, Ginevra, 2017

12 Understanding Children's Work (UCW), *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: Empirical evidence and policy lessons*, Roma, Ufficio internazionale del lavoro, 2011.

13 M. Oelz, S. Olney e M. Tomei, *Equal pay: An introductory guide*, Ginevra, Ufficio internazionale del lavoro, 2013.

14 Ufficio internazionale del lavoro, *Review of the core elements of the Global Employment Agenda*, GB.286/ESP/1(rev), Consiglio di Amministrazione, 286ª Sessione, Ginevra, marzo 2003.

15 Ufficio internazionale del lavoro, *Learning and training for work in the knowledge society*, Rapporto IV(1), Conferenza internazionale del lavoro, Ginevra, 91ª Sessione, 2003, p. 4 ; vd. anche, Banca Mondiale, *World Development Report 2005: A better investment climate for everyone*, Washington DC, pp. 137–40.

16 Vd. Ufficio internazionale del lavoro, *Final report: Tripartite qeeting of experts to examine the Termination of employment convention, 1982 (No. 158), and the Termination of employment recommendation, 1982 (No. 166)*, Ginevra, 18–21 aprile 2011, disponibile al link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_165165.pdf; e *Report and outcome of the Tripartite meeting of experts to examine the termination of employment convention, 1982 (No. 158) and the Termination of employment recommendation, 1982 (No. 166)*, Consiglio di amministrazione, 312ª sessione, novembre 2011, GB.312/ LILS/6.

17 Vd. la pagina web della Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro 2018, all'indirizzo: https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang–en/index.htm.

18 R. Silva e M. Humblet, *Standards for the XXIst century: Social security*, Ginevra, Ufficio internazionale del lavoro, 2002.

19 Ufficio internazionale del lavoro, *World Social Protection Report: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, 2017–2019*, Ginevra, 2017, pp. 27 et seq., e allegato IV, tabella B.5.

20 Ufficio internazionale del lavoro, *ILO Global estimates on migrant workers and migrant domestic workers: Results and methodology*, Ginevra, 2015.

[21] Ufficio internazionale del lavoro, *Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape*, Rapporto IV, Conferenza internazionale del lavoro, 106ª Sessione, Ginevra, 2017.

[22] Vd. https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang–en/index.htm

[23] Vd. la pagina web del Sectoral Activities Department (SECTOR), hotels, catering and tourism, disponibile al link: https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/hotels-catering-tourism/lang–en/index.htm

[24] Vd. Ufficio internazionale del lavoro, *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*, edizione rivista, Ginevra, 2012.

[25] Ufficio internazionale del lavoro, *Promoting better working conditions: A guide to the international labor standards system*, Ufficio internazionale del lavoro, Washington, DC, 2003, p. 29.

[26] E. Gravel, I. Duplessis e B. Gernigon, *The Committee on freedom of association: Its impact over 50 years*, Ginevra, Ufficio internazionale del lavoro, 2001.

[27] Vd. Ufficio internazionale del lavoro, *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, sesta edizione, Ginevra, 2018, disponibile al link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/publication/wcms_632659.pdf.

[28] N. Mandela, «The continuing struggle for social justice», in *Visions of the future of social justice*, Saggi in occasione del 75º anniversario dell'OIL, Ginevra, Ufficio internazionale del lavoro, 1994, p. 184.