

Indice

3	المقدمة
Introduzione	10
1 Il contesto sociale ed economico degli Emirati Arabi Uniti	15
1.1 Introduzione	15
1.2 Gli Emirati Arabi Uniti: una linea cronologica dagli anni del protettorato britannico fino al XXI secolo	16
1.3 La performance economica	21
1.4 Lo squilibrio demografico	24
1.5 Conclusione	31
2 La dimensione del migrante	33
2.1 Introduzione	33
2.2 Il profilo del migrante	35
2.2.1 Le motivazioni del processo migratorio	36
2.3 L'industria del migrante: il reclutamento ed il fenomeno delle <i>supply chains</i>	39
2.4 Lo status del lavoratore migrante: fra abusi e sopraffazioni	47
2.5 Il sistema della <i>kafala</i>	51
2.6 Il comportamento dei paesi di origine (<i>sending countries</i>)	56
2.6.1 I vantaggi del processo migratorio	56
2.6.2 Le strategie adottate dai paesi di origine per tutelare il processo migratorio	58
2.7 Il comportamento dei paesi di destinazione: il caso degli Emirati Arabi Uniti	61
2.7.1 I vantaggi del processo migratorio	61
2.7.2 I tentativi di tutela del processo migratorio	64
2.8 La tutela dei lavoratori migranti a livello internazionale	71
2.9 Conclusione	77

3 Il caso di studio: Expo 2020 ed i lavoratori stranieri	80
3.1 Introduzione	80
3.2 L'esperienza a Dubai di un ragazzo pakistano, Shehzad Ahmad	81
3.3 Il mercato del lavoro degli Emirati Arabi Uniti	84
3.4 Expo 2020	89
3.4.1 L'evento	89
3.4.2 I lavoratori nel cantiere Expo 2020	93
3.5 Conclusione	95
Conclusione	97
Bibliografia	101
Sitografia	105

المقدمة

هدف هذه الأطروحة هو تقديم المشهد الأشمل الممكن من الأدب عن الممرات الهجرية التي تصل دول الخليج من دول آسيا. على وجه التحديد، حاول هذا المشروع أن يجيب على سؤال البحث التالي: ما هي ظروف المعيشة والعمل للمهاجرين الذين يعملون في قطاع البناء في الإمارات العربية المتحدة؟ هل تغير وضعهم خلال تجهيز الإمارة دبي لإكسبو 2020؟ تريد هذه الأطروحة أن تعرض العناية القليلة من قبل السلطات الإماراتية بحال القوة العاملة التي تعمل أكثر في القطاع الخاص. مع الوقت، لفتت سياسات إماراتية لإدارة اليد العاملة المهاجرة انتباه الوكالات الدولية الرئيسية، مثل منظمة العمل الدولية، ولفتت انتباه المنظمات غير الحكومية، مثل منظمة العفو الدولية، بسبب بقاء انعدام مهم في حماية حقوق مدنية وسياسية العمال. تحت الضغط الدولي، في السنوات الأولى من هذا القرن وافقت الإمارات العربية المتحدة على إصلاحات تشريع العمل بهدف منح حريات كبرى للعمال المغتربين. بهذا الصدد ستستكشف هذه الأطروحة إذا وكيف تغيرت ظروف المعيشة والعمل للعمال المهاجرين بعد إدخال الاصلاحات الاشتراكية الجديدة وستحاول أن تعرف كيف استخدمت السلطات الإماراتية هذه الوسائل للفعالية إكسبو 2020.

السبب وراء رغبتني في التعمق هذا الموضوع يرجع قبل كل شيء إلى تجربة شخصية: خلال شهري التدريب في الإمارة دبي نما

فضولي للسياق الاجتماعي الذي يميّز بلدا حديثا ومعقدا كذلك. أثناء تجربتي في الخارج أعجبتني معدل تنمية المدينة، لا سيما على الصعيد الاقتصادي وفيما يتعلق بقطاع البنية التحتية ولاحظت أيضا أن جماعة المهاجرين هي من تدعم هذا النوع من التنمية.

بفضل مدتي المعيشة والعمل في الإمارات العربية المتحدة تعرّفت على شاب باكستاني عمل في دبي وفي مقر إكسبو: ستكمل شهادته مشروع الأطروحة هذا.

فيما يتعلق باستخدام المصادر فقد استعملت في الغالب المصادر الأولية وبعض من المصادر الثانوية. من ناحية المصادر الأولية، هي تجربتي الشخصية وكما ذكر وجهة نظر العامل الباكستاني و الذي اسمه أحمد شهزاد. تواصلت مع الشاب بواسطة شبكات التواصل الاجتماعي في شهر مايو 2020 طوال عدة مقابلات. سألته أسئلة غير رسمية عن تجربته في العمل والمعيشة في الإمارة وعن بلده الأصل وعائلته. قال أحمد شهزاد إن العمل في دبي أولاً في مجتمع سعودي تبيع اليد العاملة للشركات الكبرى وبعد في معمل إكسبو 2020. سمح لي حديثه بتأكيد النتائج المحصول عليها من درس المصادر الأخرى وبالتفكير حول عناصر جديدة قدمت لي إمكانية رؤية الظاهرة من وجهات نظر أخرى. ركّز درس المصادر على وجود تعدّد النظرات بشأن موضوع الأطروحة. من بين المصادر الأولية الأخرى هنا من جانب تقارير الوكالات الدولية الرئيسية، مثل

منظمة العمل الدولية أو منظمة الهجرة الدولية، الكتب من المجتمع المدني الدولي ومن المنظمات غير الحكومية، مثل هيومن رايتس ووتش: تحاول كل هذه المؤسسات أن تقدم بتعقيد سير الممرات الهجرية عن طريق وضع في مركز الانتباه من هاجر، حقوقه وحرية باعتراف الفرد كإنسان يتمتع بحقوق وبواجبات قبل أن تعتبره مهاجرا أو عاملا. يستوجب هذا الاهتمام بحثا يتخذ نظرة أكثر نقدا إلى نظرة السلطات الحكومية. تُتهم السلطات بعدم استخدام فعلا الوسائل التشريعية حتى الآن على الرغم من الضغط الدولي. بين المصادر الأولية الأخرى هناك من جانب آخر الصحافة الدولية، مثل غلف نيوز أو الخليج تايمز، موقع رسمي للحكومة الإماراتية وموقع إكسبو الذي قليلا ما يتناول مسألة حماية العمال المهاجرين وعندما يتناولها، لا تقيم ضيق جماعة المهاجرين وظروف عملها والمعيشة التي تُجهل كثيرا ما.

بين المصادر الثانوية، رُجع إلى الأدب العلمي المتعلق بمحيط إقليمي دول الخليج وبوضعها الاقتصادي والاجتماعي. سمحت لي هذه المصادر بخطط الإطار العام الذي أدخلت ضمنه موضوع الأطروحة. فيما يتعلق بمنهج البحث، في جزء أول الأطروحة، استكشفت بيانات اقتصادية وديموغرافية تم الحصول عليها من قاعدات بيانات البنك الدولي، صندوق النقد الدولي ومن المعهد الإحصائي الاماراتي مركز دبي للإحصاء من أجل تقديم وصف الخلفية الاقتصادية والاجتماعية

الذي يمثل مستوى النمو والوضع الديموغرافي في البلد. على الرغم من ذلك، خلال البحث تم وجود حدود فيما يتعلق بنوع البيانات، يعني بإيجاد المعلومات المجددة أو معلومات أفادت وصفا الخلفية حقيقيا. في نفس الوقت، تم وجود صعوبة فيما يتعلق بالحصول على البيانات، يعني بإيجاد معلومات حول عدد العمال المهاجرين داخل الإمارات، جنسيتهم، حضورهم في قطاعات الشغل المختلفة أو سياسات الراتب الإماراتية. في جزء ثاني الأطروحة حاولت أن تكمل هذه البيانات الإحصائية داخل خلفية تاريخية واجتماعية للإمارات العربية المتحدة بهدف درس النتائج الاقتصادية والديموغرافية المرتبطة بسوق العمل. ينقسم هذا العمل إلى ثلاثة فصول.

فالفصل الأول، يقدم إطارا استهلاليا حول البلد قيد البحث. في الجزء الابتدائي ستختبر الحوادث التاريخية الهامة التي تخص المنطقة من خلال وضع الانتباه على كيف سمحت طريقة التنمية الاقتصادية المميزة للإمارات بتشكيل ممرات الهجرة الهامة. بالتفصيل، سيصف كيف تحول جمعية قبلية وبالمؤشرات الديموغرافية الناقصة إلى اقتصادا تابعة لتعدين الهيدروكربون فجعل استيراد القوة العاملة الضروري. من هنا، بمساعدة بيانات ومؤشرات إحصائية، سيلاحظ البلد من ناحية سيره الاقتصادي: ستدرس أهمية القطاع الاستخراجي وتأثيره على القطاعات الاقتصادية الأخرى، خصوصا على قطاع البناء. سيشار إلى مساعي الحكومة الإماراتية للدفع بعملية تحول

الاقتصاد من أجل جعله مستقلا من تصديرات النفط. زيادة عن ذلك، سيستوضح أن سياسات تغيير الاقتصاد هي التابعة لصورة سوق العمل الإماراتي والمحيط الاجتماعي المميز عن تنظيم ديموغرافي خاص. فالجزء الأخير، سيناقش موضوع التنظيم الاجتماعي في الإمارات العربية المتحدة: بعد تقديم إحصائي للسكان ستعمق فكرة "الجمعية الثنائية"، أي كيف جعل تطور ممرات الهجرة الإمارات بلدا تعيش فيه جماعتان: جماعة المهاجرين وجماعة الإماراتيين. داخل هذا النوع من المجتمع يكون نوع الجماعة الأولى هو الأكثر سكانا.

فالفصل الثاني، في البداية سيذكر بعض الاتجاهات العامة التي تميز ممرات الهجرة من آسيا إلى الخليج. ستصف صورة المهاجر، أي جنسه، عمره، مستوى تعليمه وشغله. في نفس الوقت سيقدم الأسباب الرئيسية وراء قرار التغرب. بمساعدة مؤشرات تصف خلفية اقتصادية واجتماعية بلدان الأصل، سيستطلع صعوبة عملية القرار التي لا يشارك فيها رغبة فردية لمن يهاجر فقط لكن رغبة كل أهله. فالقسم الأوسط للفصل الثاني سيتكلم عن ممارسات الاستغلال التي يعاني منها العمال المهاجرون حتى قبل السفر. سيصف كيفيات توظيف اليد العامل وسيصف الحال الجائر الذي يوجد فيه المهاجرون بسبب يسوم شركات خاصة التوظيف والوكلاء دفع الكلف العالية العمال. بالتالي سيقدم ظروف العمل عندما يصل العمال إلى البلد

المقصود، يعني الإمارات العربية المتحدة. فيما يتعلق بممارسات الاستغلال، بما أن صنف المهاجرين مؤلف من عمال ذكور من أصل آسيوي يعملون في قطاع البناء بعقد عمل رسمي ومؤقت فهم ضحية سلسلة تعنيفات من قبل متعهدي الشركات الخاصة. ستدرس شبكة العنف هذه ضمن إدارة اليد العاملة الأجنبية المنظمة من قاعدة الكفالة. نشأت قاعدة الكفالة على نية عهد بإدارة اليد العاملة الأجنبية إلى الشركات الخاصة وتنص على أن يكون المستخدم مسؤولاً عن كل موظفيه: يتبع لإرادة المستخدم دخول وخروج العمال من البلد، إمكانياتهم لتغيير الشغل أو إمكانياتهم للتنقل بشكل حر داخل البلد. في الجزء الأخير من الفصل، سيقدم دور بلدان الأصل والوجهة في إدارة ممرات الهجرة، يعني الفوائد التي تحصل عليها من دعم الممرات إلى الخليج والمبادرات المتخذة بهدف حماية ظروف المعيشة والعمل للمهاجرين. بالتالي، ستعدد الوسائل التشريعية الدولية التي توفر رعاية لحقوق العمال على ضوء دور رئيسي لمنظمة العمل الدولية في المجتمع الدولي.

في النهاية، سيناقد الفصل الأخير موضوع الدراسة. في الجزء الابتدائي ستوضح المقابلة مع الشاب الباكستاني أحمد شهزاد: كما ذكر أعلاه، من جهة تؤكد شهادته وجود شبكات العنف ومن جهة أخرى تدخل نظرة جديدة للاحظ الظاهرة. بهذا الصدد، في جزء ثاني الفصل الثالث سيدرس تأليف سوق العمل في الإمارات العربية

المتحدة، أي الاختلافات الموجودة بين القطاع الخاص والقطاع العام والاستقطاب الذي يعكس مفهوم "الجمعية الثنائية". بعد بعض إشارات قصيرة إلى سياسات التوطين، يعني محاولة السلطات الإماراتية توطين يد العمل المحلية، سيطرق موضوع ظروف العمال ضمن المعرض العالمي. في الجزء الأول ستقدم الفعالية بعبارة الاستثمار الاقتصادي، و سيقدم موضوع رئيسي المعرض وإنشاء السراياقات. بواسطة وجهات نظر الصحافة الوطنية والدولية سيقدم الرأي العام الذي يركز على فخامة وانفساح الفرصة، بالإضافة إلى الفائدة الاقتصادية للإمارة دبي والإمارات العربية المتحدة كلها. نهاية، سيطرق موضوع حماية العمال داخل موقع إكسبو، أي برنامج رعاية العمال المتخذ من إكسبو 2020 دبي مكتب. بهذا الصدد، سيذكر رايان متباينان حول ظروف العمال الحقيقية داخل موقع المعرض: الأول هو شهادة أحمد شهزاد والثاني هو نظرة مرصد الاعمال وحقوق الانسان. على كل حال، من المهم تحديد أنه حتى الآن ليست هناك المعلومات الكاملة حول ظروف المعيشة والعمل الحقيقية للعمال المهاجرين داخل مقر إكسبو.

Introduzione

Alla base di questa ricerca vi è l'intento di fornire un quadro il più esauriente possibile tratto dalla letteratura in tema di corridoi migratori che dall'Asia raggiungono i paesi del Golfo. Concretamente, questo progetto di tesi ha cercato di rispondere alla seguente domanda di ricerca: quali sono le condizioni di vita e di lavoro dei migranti nel settore delle costruzioni negli Emirati Arabi Uniti? Il loro status si è modificato con la preparazione dell'emirato di Dubai ad accogliere l'evento Expo 2020? La presente tesi intende dimostrare che l'attenzione delle autorità emiratine nei confronti dello status della forza lavoro straniera, che opera maggiormente nel settore privato, è risultata carente sotto diversi punti di vista. Le politiche emiratine di gestione della manodopera immigrata, nel corso del tempo, hanno attirato l'attenzione delle maggiori agenzie internazionali, come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, e delle organizzazioni non governative, come Amnesty International, per via di importanti mancanze nella tutela dei diritti civili e politici dei lavoratori. La pressione internazionale ha fatto sì che negli Emirati Arabi Uniti si approvassero, nei primi anni del ventunesimo secolo, delle riforme sulla legislazione del lavoro per conferire un maggiore margine di libertà ai lavoratori espatriati. A tal proposito, questo progetto di tesi esplorerà se e come si sono modificate le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori migranti anche dopo l'introduzione di nuovi strumenti legislativi, e l'utilizzo che si è fatto di questi in occasione di Expo 2020.

Le motivazioni che si trovano dietro al desiderio di approfondire questo argomento nascono innanzitutto da un'esperienza personale: lo svolgimento di un tirocinio di due mesi nella città di Dubai ha sviluppato la mia curiosità per le articolate dinamiche che caratterizzano una società così recente e all'avanguardia quanto, complessa e intricata. Durante la mia esperienza all'estero sono rimasta colpita dal vertiginoso ritmo con cui cresceva la città, principalmente a livello economico ed infrastrutturale, e da come, concretamente, questa crescita fosse sostenuta in maniera sostanziale da una consistente comunità di lavoratori migranti. A tal proposito, la rete di contatti sviluppatasi durante e a seguito del mio periodo di vita e di lavoro negli Emirati mi ha portato a conoscere un giovane lavoratore pakistano, con esperienza di lavoro a Dubai e nel sito di Expo 2020, la cui testimonianza andrà ad arricchire questo elaborato.

Per ciò che riguarda l'utilizzo delle fonti, sono state utilizzate per lo più fonti primarie ed in parte fonti secondarie. Per quanto riguarda le prime, oltre alla mia diretta

esperienza di vita e di lavoro nell'emirato di Dubai, come già accennato è stato fondamentale il punto di vista di Shehzad Ahmad. Ho intervistato il giovane lavoratore tramite social networks nel maggio del 2020 durante diversi colloqui. Le domande rivolte al giovane sono state di natura informale, a proposito della sua esperienza di vita e di lavoro negli Emirati, nonché del suo paese di origine e della sua famiglia. Shehzad racconta di aver lavorato nell'emirato di Dubai, prima per una compagnia saudita che subappalta la manodopera ad aziende più grandi, poi presso il cantiere di Expo 2020. Il suo racconto mi ha permesso di confermare i risultati riscontrati da altre fonti, ma anche di far luce su elementi nuovi che mi hanno offerto la possibilità di osservare il fenomeno sotto altri punti di vista. Lo studio di queste fonti ha messo in evidenza l'esistenza di una pluralità di prospettive in merito all'argomento trattato.

Tra le altre fonti primarie, vi sono da un lato i rapporti delle maggiori agenzie internazionali come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e l'Organizzazione Internazionale per le migrazioni, i documenti prodotti dalla società civile internazionale e quelli prodotti dalle organizzazioni non governative, come Human Rights Watch, che tentano di riportare la complessità delle dinamiche che si trovano dietro ai processi migratori ponendo al centro dell'attenzione chi emigra, esplorato anzitutto come un individuo, un essere umano che gode di diritti e libertà, prima di essere un migrante o un lavoratore. Tale interesse fa sì che questo tipo di indagine adotti uno sguardo più critico nei confronti della prospettiva avanzata dalle autorità governative alle quali si imputa, principalmente, la mancanza di una reale implementazione degli strumenti legislativi adottati nel corso del tempo, nonostante la pressione della comunità internazionale. Dall'altro lato, quindi, vi sono le testate giornalistiche nazionali, come *Gulf News* o *Khaleej Times*, il portale ufficiale del governo emiratino o quello dell'evento di Expo 2020, che raramente affrontano il tema della tutela dei lavoratori migranti e, laddove lo trattano, lo fanno senza intercettare il reale disagio di una comunità di migranti le cui condizioni di vita e di lavoro vengono spesso ignorate.

Tra le fonti secondarie, si è fatto riferimento alla letteratura accademica relativa al contesto regionale dei paesi del Golfo, alle dinamiche sociali ed economiche che caratterizzano questi stati. Queste fonti hanno permesso di tracciare delle coordinate più generali all'interno delle quali inserire l'argomento trattato nell'elaborato.

Per ciò che riguarda la metodologia di ricerca, nella prima fase dell'elaborato, sono stati presi in esame dati economici e indici demografici, estrapolati principalmente dalla banca dati della World Bank, del Fondo Monetario Internazionale e dell'istituto statistico emiratino *Dubai Statistics Centre*; si è tentato di fornire una descrizione del contesto economico e sociale quanto più conforme al reale livello di sviluppo e di composizione demografica del paese. Nonostante ciò, nella fase di ricerca sono state riscontrate delle carenze nella qualità dei dati, ovvero nel ricavare delle informazioni che fossero aggiornate o che riferissero una fedele ricostruzione di determinati contesti. Al tempo stesso, sono state individuate delle difficoltà nell'accessibilità dei dati, ovvero nel rintracciare delle informazioni in merito al reale numero di lavoratori migranti nei diversi emirati, la loro nazionalità, la presenza nei vari settori occupazionali o le diverse politiche salariali. Nella seconda parte della tesi si è cercato di integrare questi dati, puramente statistici, all'interno del contesto storico e sociale degli Emirati Arabi Uniti, al fine di studiarne le implicazioni economiche, demografiche e relative al mercato del lavoro.

Il presente lavoro è stato suddiviso in tre capitoli.

La prima parte fornirà un quadro introduttivo del paese preso in esame. In un primo momento, si ricostruiranno le più rilevanti vicende storiche che hanno caratterizzato il territorio, ponendo l'attenzione su come la peculiare modalità di sviluppo economico di cui gli Emirati sono stati testimoni abbia permesso la formazione di importanti corridoi migratori. Nel dettaglio, la trasformazione di una società, prettamente tribale e con bassi indici di sviluppo demografico, in un'economia fortemente dipendente dall'estrazione degli idrocarburi, contestualmente ad un'amministrazione dello stato di tipo coloniale, ha reso necessario l'importazione di forza lavoro straniera. Da qui, con l'ausilio di dati e indicatori statistici, si guarderà al paese dal punto di vista del suo andamento economico: si osserverà il peso del settore estrattivo e della sua influenza in relazione agli altri settori economici, in particolare quello delle costruzioni. Si accenneranno ai tentativi del governo emiratino di avviare un processo di trasformazione dell'economia, al fine di renderla più indipendente rispetto al comparto petrolifero. Nel descrivere brevemente queste politiche di diversificazione dell'economia si evidenzierà come queste siano strettamente legate al profilo del mercato del lavoro emiratino e quindi al contesto sociale, ad oggi caratterizzato da una distintiva composizione demografica. Nell'ultima parte, si affronterà il tema dell'organizzazione sociale negli Emirati Arabi Uniti. Dopo una breve presentazione statistica della popolazione, si approfondirà il

concetto di “società duale”, ovvero di come l’evoluzione del fenomeno migratorio abbia reso oggi il paese un luogo in cui convivono due comunità, quella migrante e quella autoctona, in cui è la prima a rappresentare la maggioranza degli abitanti.

Nel secondo capitolo di questo elaborato si entrerà nel vivo dell’argomento di studio. Inizialmente si tratteranno alcune tendenze che, in linea generale, riguardano la gran parte dei corridoi migratori che dall’Asia raggiungono il Golfo. Si descriverà il profilo del migrante, ovvero il sesso, l’età, il livello di istruzione di chi decide di emigrare e soprattutto il tipo di occupazione che andrà a ricoprire. Contemporaneamente, si ipotizzeranno le principali motivazioni che stanno alla base della scelta di espatriare. Con l’aiuto di indicatori che tratteggiano il contesto sociale ed economico dei paesi di origine, si esploreranno le complessità del meccanismo decisionale, cui concorre non solo l’individuale volontà di chi emigra bensì di un intero gruppo di attori ad essi legato. Nella parte centrale del secondo capitolo, si inizierà a parlare di quei meccanismi di sfruttamento di cui i lavoratori migranti sono vittime ancora prima di partire, all’interno dei loro paesi di origine. Si descriveranno le dinamiche e gli attori dietro al processo di reclutamento, le forme di esternalizzazione dell’assunzione della manodopera straniera e la posizione del migrante al centro di queste trattative, ovvero la condizione di oppressione in cui si viene a trovare per via degli alti costi richiesti dai broker locali e dalle agenzie private di reclutamento. In seguito, si presenteranno le condizioni di lavoro dei migranti asiatici una volta giunti nel paese di destinazione, ovvero negli Emirati Arabi Uniti. Si forniranno dettagli in merito a tutte quelle pratiche di sfruttamento di cui sono vittime. In particolare, prendendo in esame una determinata categoria di migranti, ovvero i lavoratori di sesso maschile e di origine asiatica che operano nel settore delle costruzioni con un contratto di lavoro regolare e temporaneo, si è riscontrato che essa è destinataria di un’eterogeneità di atteggiamenti sopraffattori da parte dei datori di lavoro di imprese private. Tale rete di abusi verrà analizzata all’interno di un contesto di gestione della manodopera straniera disciplinato dall’istituzione della *kafala*. Il sistema della *kafala* è nato per affidare la regolamentazione della forza lavoro straniera all’iniziativa degli imprenditori privati e prevede che il datore di lavoro sia responsabile per ogni suo dipendente: alla sua volontà è legato l’ingresso e l’uscita dal paese di ogni lavoratore, nonché la possibilità di quest’ultimo di cambiare lavoro o di muoversi liberamente all’interno del paese. Nella parte finale del capitolo si presenterà il ruolo che i paesi di origine e i paesi di destinazione hanno nella gestione dei flussi migratori, ovvero i

vantaggi che questi traggono dal sostenere i corridoi che raggiungono il Golfo e le iniziative adottate, tese a tutelare le condizioni di vita e di lavoro dei migranti. Dopo una breve panoramica di questi fattori, si elencheranno i maggiori strumenti di legislazione internazionale che offrono una forma di protezione dei diritti dei migranti e dei lavoratori, alla luce del ruolo di primo piano che assume l'Organizzazione Internazionale del Lavoro nella comunità internazionale.

Infine, l'ultimo capitolo si occuperà del caso di studio. Nella parte iniziale verrà esposta l'intervista al giovane pakistano, Shehzad Ahmad: come accennato, la sua testimonianza da un lato va a confermare l'esistenza di reti di sopraffazione di cui i lavoratori migranti sono vittime, dall'altro lato va ad introdurre una nuova prospettiva da cui osservare il fenomeno. A tal proposito, nella seconda parte di questo terzo capitolo si cercherà di studiare la composizione del mercato del lavoro negli Emirati Arabi Uniti, ovvero le differenze sussistenti tra il settore privato ed il settore pubblico, una dicotomia che riflette il concetto più ampio di "società duale". Dopo alcuni brevi cenni alle politiche di emiratizzazione, ovvero il tentativo delle autorità governative di nazionalizzare la forza lavoro locale, si affronterà il tema delle condizioni dei lavoratori nel contesto dell'esposizione universale. Nella prima parte si presenterà l'evento in termini di investimento economico ed infrastrutturale, il tema centrale dell'esposizione, le maggiori attrazioni sorte all'interno del sito e collateralmente ad esso. Tramite i punti di vista della stampa locale ed internazionale si presenterà la narrativa ufficiale che sottolinea l'imponenza e la vastità dell'occasione, nonché il ritorno economico che questa rappresenta per l'emirato di Dubai e per gli Emirati Arabi Uniti nella loro totalità. In conclusione, si affronterà il tema della tutela dei lavoratori all'interno del sito Expo, ovvero il programma di protezione adottato da Expo 2020 Dubai Bureau. A tal proposito, si citeranno due punti di vista divergenti tra loro in merito al reale trattamento dei lavoratori nel sito Expo: uno è fornito dalla testimonianza di Shehzad Ahmad e l'altro dal Business and Human Rights Resource Centre. Ad ogni modo, è importante specificare che ad oggi non le informazioni in merito alle reali condizioni di lavoro e di vita degli operai migranti all'interno del cantiere Expo rimangono molto circoscritte e si limitano a ciò che stato riferito dalle poche fonti sopra citate.

1. Il contesto sociale ed economico degli Emirati Arabi

1.1 Introduzione

Questo primo capitolo ha l'intento di fornire delle coordinate in merito al background economico e socioculturale degli Emirati Arabi Uniti, il contesto all'interno del quale si inserisce l'argomento chiave dell'elaborato, ovvero le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori migranti. Si ritiene, infatti, che affrontare direttamente la questione nodale senza fornire una lettura del presente e del passato risulti insufficiente ai fini della comprensione dell'argomento. A tale scopo il capitolo sarà suddiviso in tre parti.

La prima parte sarà una breve ricapitolazione dei maggiori avvenimenti storici che hanno portato un territorio desertico e abitato principalmente da tribù, come quello degli Emirati Arabi Uniti, a divenire una confederazione di stati nel 1971. In questo riassunto storico si parlerà del protettorato britannico e della sua gestione degli stati della tregua fino alla scoperta dei giacimenti di petrolio. Da qui il tema focale sarà, per l'appunto, il settore degli idrocarburi, la sua nascita ed il suo sviluppo e le implicazioni economiche che ha sortito sia negli altri settori, sia a livello sociale e demografico. Si fornirà un quadro preliminare dell'evoluzione economica del paese e dei flussi migratori di cui è stato testimone poiché sono strettamente legati all'esponenziale crescita della nazione. Si tratterà del settore petrolifero anche in relazione agli altri stati del Golfo, ovvero delle crisi petrolifere e dei conflitti regionali. Infine, si accenneranno le problematiche più contemporanee che il paese sta affrontando, come la necessità di accelerare il processo di trasformazione dell'economia, fortemente legata al settore petrolifero, e la necessità di adottare delle politiche di nazionalizzazione della manodopera per sopperire ai tassi di disoccupazione della forza lavoro locale e per allentare la dipendenza dall'importazione dei lavoratori stranieri.

Nella seconda parte, si approfondirà l'argomento della performance economica degli Emirati Arabi Uniti. In questa sezione verranno forniti alcuni dati in merito ai valori di GDP o delle riserve di petrolio del paese, sia a livello regionale, quindi confrontando questi valori con quelli degli altri stati del Golfo, sia a livello mondiale. Si forniranno delle coordinate in merito alle caratteristiche del settore delle costruzioni e dei più recenti tentativi del governo di diversificare l'economia al fine di investire in settori che siano indipendenti da quello petrolifero.

In conclusione, si parlerà dell'aspetto demografico, o meglio di uno squilibrio demografico che caratterizza la società degli Emirati Arabi Uniti. Inizialmente si forniranno delle informazioni prettamente statistiche, vale a dire i valori della percentuale della popolazione immigrata su quella totale e le dimensioni delle comunità presenti in misura maggiore all'interno del paese, riflettendo anche sulla scarsità di dati attendibili e/o recenti a disposizione; in un secondo momento la trattazione verterà sull'analisi di questi dati. Per comprendere il vero peso di questi, infatti, è necessario approfondire il concetto di *rentier state*, ovvero una tipologia di stato il cui sviluppo economico è sospinto da una fonte di entrata esterna al settore produttivo domestico. Si delineerà in poche righe l'aspetto di un *rentier state*, applicando la definizione ai paesi del Golfo e agli Emirati nello specifico. Questi ultimi, infatti, non solo aderiscono alla definizione di questa particolare economia, ma la presenza di determinati aspetti di essa ha generato delle conseguenze importanti in questo contesto, soprattutto a livello demografico. Tra queste vi è sostanzialmente la convivenza di due comunità distinte e parallele, quella autoctona da un lato e la comunità straniera dall'altro, tenute distanti da una diseguale politica di redistribuzione della rendita e per motivi di sicurezza, ovvero per tutelare l'incolumità dei cittadini e l'identità culturale di una società locale ancora chiusa.

1.2 Gli Emirati Arabi Uniti: una linea cronologica dagli anni del protettorato britannico fino al XXI secolo.

Nel 1820 il governatorato britannico di Bombay impose ai capi tribù dei cosiddetti *Trucial States* (gli "stati della tregua", ovvero i territori della costa occidentale del Golfo Persico dal Kuwait all'Oman) la sottoscrizione del primo Trattato generale di pace al fine di mantenere sicura ed aperta la rotta dal Golfo all'India britannica: questo anno sancì l'inizio del protettorato britannico sul territorio degli Emirati Arabi Uniti.¹ La tregua fu perfezionata nel 1835 con la sigla di un nuovo trattato tra la Gran Bretagna ed i capi tribù di Dubai, Abu Dhabi, Sharjah e Ajman, mediante il quale questi ultimi rinunciavano ad ogni forma di aggressione nei confronti degli inglesi e assicuravano la cessazione di ogni attività di razzia e pirateria. Il rapporto con la Gran Bretagna si fece via via sempre più

¹ Manal A. Jamal, *The "Tiering" of Citizenship and Residency and the "Hierarchization" of Migrant Communities: The United Arab Emirates in Historical Context* (International Migrant Review Volume 49 Number 3, 2015).

stringente fino al 1892, anno in cui le parti firmarono un accordo di esclusività con il quale i governatori locali si impegnarono a non intrattenere alcuna forma di corrispondenza o di accordo con altre potenze, e a non cedere o vendere parte del loro territorio. In compenso la protezione della potenza straniera offriva a quei territori stabilità e coesione.

La principale fonte di guadagno per i governanti dei *Trucial States* e per i suoi dipendenti proveniva dall'attività economica dei singoli stati: il benessere dell'uno era direttamente proporzionale al benessere dell'altro. Non solo, il reddito dei capi tribù derivava anche dall'esercizio del loro potere e dalla riscossione delle tasse, tra queste in primis quella sull'industria delle perle.² L'economia degli stati della tregua subì una sostanziale trasformazione a cavallo tra la prima e la seconda metà del ventesimo secolo, con il progressivo abbandono del commercio delle perle: la scoperta dei giacimenti di petrolio nel territorio degli Emirati Arabi Uniti, che di fatto si costituirono ufficialmente tra il 1971 e il 1972, avvenne all'incirca nel 1950 con le prime trivellazioni effettuate nel territorio di Abu Dhabi e nel 1966 a Dubai.³ A partire dall'anno dopo, l'amministrazione britannica iniziò ad assegnare le concessioni a compagnie petrolifere straniere, principalmente americane ed inglesi: il settore cominciò a svilupparsi ed il petrolio ad essere commercializzato, diventando tra le *commodities* più stimate nel mercato.⁴

Dal 1960, assieme alla crescita dell'industria petrolifera anche i primi flussi di forza lavoro straniera proveniente dal subcontinente indiano e dalla vicina Persia iniziarono a riversarsi in questo settore. Le prime ondate erano controllate principalmente dalle compagnie petrolifere e dall'amministrazione britannica, le quali stabilivano i ritmi di produzione dell'industria e ne gestivano i proventi. A partire dalla seconda metà del ventesimo secolo il Golfo intero fu investito da una seconda ondata migratoria che ebbe il suo picco nel 1973, anno del primo boom petrolifero nella regione. In questo anno, a seguito della guerra dello Yom Kippur tra le forze israeliane e quelle arabe, i paesi produttori di petrolio decisero unilateralmente di ridurre la loro produzione portando ad un aumento di circa quattro volte del prezzo dei barili. Non solo, tra il 1973 ed il 1985, ma già con la fine della seconda guerra mondiale, la gran parte dei paesi del Golfo

² Rosemarie Said Zahlan, *The Origins of the United Arab Emirates. A political and social history of the Trucial States* (The Macmillan Press LTD, 1978, London).

³ Françoise De Bel-Air, *Demography, Migration and the Labour Market in the UAE* (Gulf Research Center, 2018).

⁴ Omar AlShehabi, *Histories of Migration to the Gulf. Transit States* (Pluto Press, London, 2015).

raggiunse l'indipendenza dalle potenze coloniali, inaugurando un periodo di accumulazione di ricchezze che avrebbe trasformato le loro economie: la guerra aveva sancito la fine dell'imperialismo internazionale e l'avvento degli stati-nazione e le famiglie regnanti nel Golfo acquisirono la fetta maggiore delle quote del settore petrolifero, recuperando la proprietà delle loro risorse minerali.⁵ Il boom del petrolio causò un boom dei flussi migratori.

TABLE 1
NATIONAL AND FOREIGN POPULATIONS IN THE GCC COUNTRIES, 1975-2010

Year	Absolute numbers			Percentage		Annual growth rate	
	Total	National	Foreign	National	Foreign	National	Foreign
1975	9,731,259	8,790,223	941,036	90.3	9.7	3.2	14.5
1990	22,522,620	14,281,239	8,241,381	63.4	36.6	3.3	5.0
2010	41,093,624	23,536,409	17,557,215	57.3	42.7		

SOURCE: National Offices of Statistics – Author's calculation from data by country presented in Table 3.

Tabella 1.1 Andamento dei flussi migratori nei GCC dal 1975 al 2010. Fonte: Philippe Fargues, *Immigration without Inclusion: Non-Nationals in Nation-Building in the Gulf States* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol.20, Nos. 3-4, 2011), 277.

Come si evince dalla tabella 1.1, il numero dei migranti, e quindi della forza lavoro straniera, raggiunse quasi un milione, più del 70% della popolazione del 1980,⁶ proveniente principalmente da altri paesi arabi per via della vicinanza geografica, culturale e linguistica o da paesi in cui l'influenza coloniale britannica era ancora viva, come il subcontinente indiano. I lavoratori emigrati occupavano principalmente il settore pubblico, quello delle costruzioni e dei servizi.⁷

Con il secondo picco dei prezzi del petrolio nel 1979 e con il conseguente aumento delle entrate, i paesi del Golfo incrementarono l'importazione della forza lavoro proveniente da regioni diverse, causando un declino della percentuale dei lavoratori arabi.⁸ Tale cambiamento avvenne per diverse ragioni: da un punto di vista sociale, i lavoratori arabi erano politicamente connotati e con loro iniziarono a diffondersi messaggi di

⁵ Philippe Fargues, *Immigration without Inclusion: Non-Nationals in Nation-Building in the Gulf States* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol.20, Nos. 3-4, 2011).

⁶ Ibid.

⁷ Rosemarie Said Zahlan, *The Origins of the United Arab Emirates. A political and social history of the Trucial States* (The Macmillan Press LTD, 1978, London).

⁸ Noora Lori, *National Security and the Management of Migrant Labor: A case of study of the United Arab Emirates* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol. 20, Nos. 3-4, 2011).

orientamento panarabo, ideologie laiciste e di sinistra che proclamavano l'abolizione delle monarchie nel Golfo (la paura di ideali "rivoluzionari", come il Nasserismo o il Baathismo⁹). Le loro idee ant imperialiste, che tacciavano i confini del Medio Oriente come fittizie imposizioni dell'occidente, minavano l'autorità dei paesi del Golfo che, allo stesso tempo, venivano criticate per la loro politica di diseguale redistribuzione della rendita petrolifera all'interno della popolazione. Inoltre, la pretesa della manodopera araba del rispetto dei propri diritti lavorativi entrava in conflitto con la strategia dei governi del Golfo di importare i lavoratori evitando la formazione di una classe operaia.¹⁰ Se da un lato la forza lavoro araba rappresentava una minaccia, dall'altro lato quella asiatica era un vantaggio su tutti i fronti: era più economica da assumere e più facile da licenziare, era considerata più obbediente, più efficiente e, a differenza della prima, lasciava la propria famiglia nel paese di origine poiché non si trasferiva con l'intenzione di sistemarsi in maniera permanente. I risultati di questo processo di dearabizzazione si possono vedere ancora oggi, con conseguenze importanti di cui si parlerà successivamente.¹¹

L'aumento dei tassi di produzione e di vendita del petrolio comportò una crescita esponenziale dei profitti che furono presto reinvestiti in altri settori, a partire da quello pubblico. Il settore edile e delle costruzioni si sviluppò rapidamente in questo periodo in quanto diretto recettore della rendita petrolifera: i picchi che questa raggiunse attrassero gli investitori stranieri che aumentarono le loro attività nella regione, contribuendo a rafforzare l'ondata di privatizzazioni dietro ai mega progetti e a consolidare la dottrina del libero mercato. In altre parole, i mercati iniziarono ad aprirsi agli investitori privati e le aziende private o semi-private proliferarono, in accordo con le politiche neoliberali della Banca Mondiale e del Fondo Monetario Internazionale. Queste ultime, infatti, a partire dagli anni '70 e '80 esercitarono una certa pressione nei confronti dei paesi del Golfo che offrivano assistenza finanziaria ad altri paesi arabi indebitati al fine di far adottare a questi ultimi delle riforme di orientamento neoliberale in cambio degli aiuti economici.¹² Secondo Fargues si iniziò ad investire in moderni mega progetti su larga scala e nelle pubbliche infrastrutture al fine di far coniugare la natura della realtà locale,

⁹ Françoise De Bel-Air, *Demography, Migration and the Labour Market in the UAE* (Gulf Research Center, 2018).

¹⁰ Philippe Fargues, *Immigration without Inclusion: Non-Nationals in Nation-Building in the Gulf States* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol.20, Nos. 3-4, 2011).

¹¹ Andrzej Kapiszewski, *Arab versus Asian migrant workers in the GC countries* (United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region, Beirut, 2006).

¹² Omar AlShehabi, *Histories of Migration to the Gulf: Transit States* (Pluto Press, London, 2015).

ovvero una popolazione insufficiente con il forte desiderio di preservare la propria identità, con gli importanti flussi di capitale: si investì così su settori intensivi di capitale invece che intensivi di forza lavoro permanente.¹³

All'alba del ventunesimo secolo il Golfo fu testimone di un'altra crisi petrolifera. La guerra del Golfo del 1990-1991 ebbe importanti ripercussioni non solo sul prezzo del petrolio, ma anche sui flussi migratori: l'evento permise di ragionare sul fatto che i paesi che possiedono le risorse naturali più strategiche sono fortemente dipendenti dall'importazione della forza lavoro ma, allo stesso tempo, sono privi di un sistema sociale che li salvaguardi nei casi di crisi. Il prezzo del petrolio non aumentò come nel 1973 e allora il processo di ricostruzione risultò altamente oneroso, anche in termini di costi per la manodopera da importare per lo sviluppo di questo settore, intensivo di forza lavoro.¹⁴ Come evidenzia Al Shehabi, "the price of a barrel of oil rose from below US\$20 in 1999, to US\$60 in 2005, culminating in 2008 at over US\$140. This led to the accumulation of huge oil revenues, estimated at more than US\$2 trillion"¹⁵. A livello interno, la popolazione locale perse il proprio potere d'acquisto e il tasso di disoccupazione aumentò esponenzialmente.¹⁶ Secondo Fargues, con la guerra del Golfo cambiò l'intera concezione del lavoro: all'epoca del primo boom petrolifero la forza lavoro era intesa come mero strumento teso alla trasformazione capitalistica dei proventi del petrolio in benessere per i nazionali, per tale motivo il lavoro era lasciato in mano agli stranieri ed i benefici di questo venivano trasferiti direttamente ai cittadini tramite, ad esempio, il sistema della *sponsorship*, ovvero della *kafala*. Con la crisi degli anni '90, risultò evidente la vulnerabilità dei paesi dipendenti dalla manodopera straniera, tantoché iniziarono a considerare la possibilità di nazionalizzare la forza lavoro al fine di trasformare gli introiti del settore petrolifero in posti di lavoro per i nazionali, in vista di un aggiornamento del contratto sociale e di un rafforzamento della coesione politica.¹⁷ Alla luce di ciò, a partire dal ventunesimo secolo i paesi del Golfo hanno iniziato gradualmente ad adottare delle politiche di nazionalizzazione della forza lavoro. Questi

¹³ Philippe Fargues, *Immigration without Inclusion: Non-Nationals in Nation-Building in the Gulf States* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol.20, Nos. 3-4, 2011).

¹⁴ Françoise De Bel-Air, *Demography, Migration and the Labour Market in the UAE* (Gulf Research Center, 2018).

¹⁵ Omar AlShehabi, *Histories of Migration to the Gulf. Transit States* (Pluto Press, London, 2015).

¹⁶ Philippe Fargues, *Immigration without Inclusion: Non-Nationals in Nation-Building in the Gulf States* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol.20, Nos. 3-4, 2011).

¹⁷ Ibid.

programmi furono concepiti all'interno di un'ottica di diversificazione dell'economia, tutt'oggi in atto, tesa a ridurre la dipendenza del paese dall'esportazione di petrolio.

1.3 La performance economica

Gli Emirati Arabi Uniti oggi sono una federazione costituzionale di sette emirati di cui Abu Dhabi è la capitale. Secondo il portale ufficiale del governo, il paese ha un'economia stabile ed è riconosciuto come una nazione tollerante in quanto ospita al suo interno più di 200 nazionalità differenti. Dubai è il secondo emirato più grande.¹⁸

A livello regionale, come mostra il grafico 1.2, l'economia emiratina si distingue per il suo rendimento: secondo le stime del segretariato generale del *Cooperation Council for the Arab States of The Gulf, (GCC)*, gli Emirati si attestano al secondo posto nella classifica, dopo l'Arabia Saudita, per i valori del GDP e del volume di commercio internazionale più importanti. Sono inoltre il terzo paese più ricco di riserve petrolifere dopo Arabia Saudita e Kuwait.¹⁹

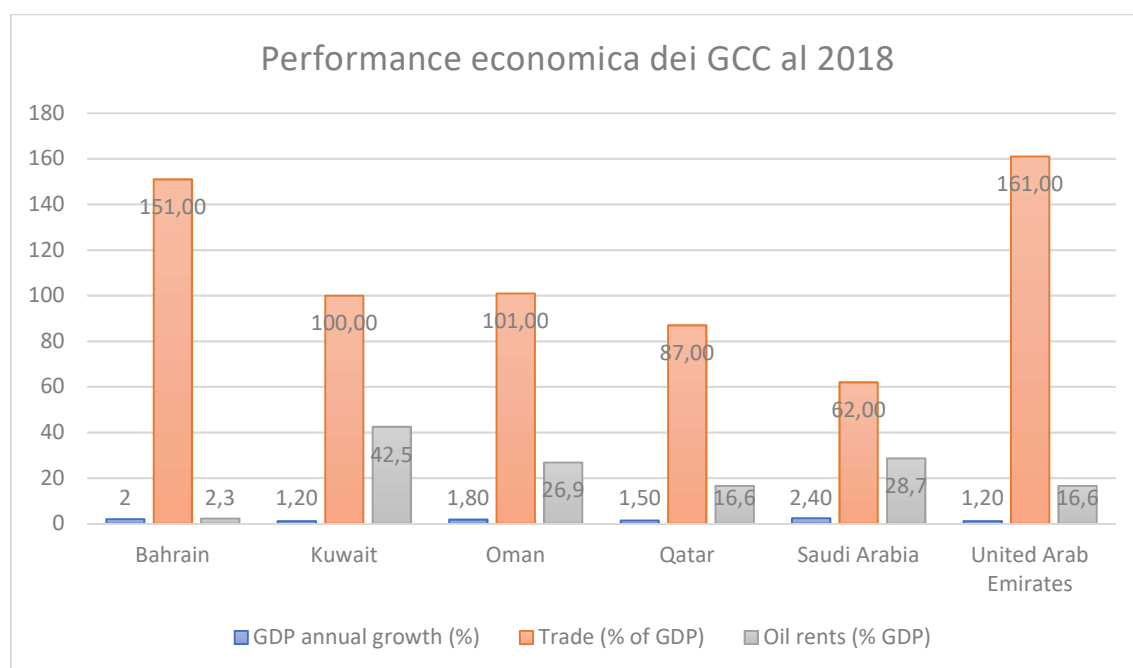


Grafico 1.2. Fonte: *The World Bank, Qatar, Saudi Arabia, Oman, United Arab Emirates, Kuwait, Bahrain data*, <https://data.worldbank.org/indicator/NE.TRD.GNFS.ZS?locations=QA-SA-OM-AE-KW-BH>, consultato il 14 dicembre 2020.

¹⁸ The United Arab Emirates' Government portal, *The fact sheet*, <https://u.ae/en/about-the-uae/fact-sheet>.

¹⁹ Secretariat General of The Cooperation Council for the Arab States of the Gulf, *Member States*, <https://www.gcc-sg.org/en-us/Pages/default.aspx>.

Se la performance economica degli Emirati Arabi Uniti risulta essere positiva a livello regionale, anche a livello mondiale i dati sono certamente incoraggianti: secondo le stime del Fondo Monetario Internazionale (FMI), il paese rientra nelle prime 40 nazioni con il valore di prodotto interno lordo più alto. Nel 2019 si posizionava al trentesimo posto con un *GDP* pari a 427.876 milioni di dollari, mentre quest'anno si inserisce al ventiseiesimo posto, dopo il Giappone, con un *GDP* pro capite pari a 39.806.325 milioni di dollari.²⁰ Inoltre, secondo l'*Annual Economic Report* del 2019 realizzato dal Ministero dell'Economia emiratino, il settore estrattivo, come si evince dal grafico 1.3, occupa ancora un ruolo importante nella composizione del *GDP*, ovvero il 30% della sua composizione totale (dati ufficiali del 2018, tendenza confermata anche dalle stime della Banca Mondiale²¹). Le riserve petrolifere degli Emirati Arabi Uniti sono le quarte al mondo per grandezza e si trovano per la maggior parte nell'emirato di Abu Dhabi, insieme ai giacimenti di gas.²²



Grafico 1.3. Il contributo dei settori dell'economia al GDP degli Emirati Arabi Uniti (2018) Fonte: The World Bank, United Arab Emirates, <http://pubdocs.worldbank.org/en/197351570664045847/EN-MPO-OCT19-UAE.pdf>, consultato il 21 Luglio 2020.

Se l'emirato di Abu Dhabi conta su importanti ricchezze naturali, quello di Dubai dipende dai considerevoli flussi di investimenti diretti esteri che confluiscono sui “*mega real estate projects*”, ovvero imponenti opere pubbliche e private nel settore delle

²⁰ International Monetary Fund, *World Economic Outlook Database*, <https://www.imf.org/en/Publications/SPROLLS/world-economic-outlook-databases#sort=%40imfdate%20descending>, consultato il 14 Luglio 2020.

²¹ The World Bank, *United Arab Emirates*, <http://pubdocs.worldbank.org/en/197351570664045847/EN-MPO-OCT19-UAE.pdf>, consultato il 21 Luglio 2020.

²² Françoise De Bel-Air, *Demography, Migration and the Labour Market in the UAE* (Gulf Research Center, 2018).

costruzioni.²³ Come si è accennato in precedenza, i paesi del Golfo hanno investito intensamente nelle infrastrutture e nel turismo in quanto settori che hanno direttamente beneficiato dei proventi del settore petrolifero. Attualmente ci sono in cantiere dei mega progetti che verranno completati entro i prossimi 10 anni, per un ammontare di circa 100 miliardi di dollari americani, tra cui Expo 2020 ed il Qatar World Cup 2022. Il settore delle costruzioni in questi paesi è caratterizzato da un'alta domanda di forza lavoro straniera: le aziende preferiscono investire in progetti intensivi di lavoro invece che intensivi di capitale, necessario all'acquisto di nuove tecnologie perché i primi permettono di ammortizzare le spese importando manodopera a basso costo. Quest'ultima va a sostituire la mancanza di competenze della popolazione locale e soprattutto va a rimpiazzare il basso tasso di incremento naturale di questa. Un'altra caratteristica del settore delle costruzioni nei paesi del Golfo è il subappalto della forza lavoro straniera. In altre parole, l'assunzione dei lavoratori immigrati viene gestita da intermediari o da agenzie private di reclutamento che lavorano per conto di piccole o medie aziende che, a loro volta, forniscono la forza lavoro ad imprese più grandi al fine di velocizzare il completamento dei progetti edili e di rendere più flessibile la manodopera.²⁴

Secondo la stampa nazionale, gli Emirati Arabi Uniti si trovano nel vivo di un processo di diversificazione dell'economia: l'emirato di Abu Dhabi nel 2019 ha lanciato diverse iniziative al fine di incentivare uno sviluppo economico che diventi indipendente dal settore petrolifero. L'obiettivo di tali progetti è quello di aumentare il contributo del settore privato di circa il 5% del *GDP*. Come si legge su *Gulf News*: "This relatively short-term goal will lead to a long-term transformation to a non-oil, knowledge-based economy."²⁵ Concretamente, queste iniziative mirano allo sviluppo di un'economia competitiva basata sulla conoscenza, che investa in nuove tecnologie, nell'innovazione e nella ricerca scientifica, in linea con i programmi di emiratizzazione di cui si parlerà in seguito. Secondo le parole del ministro dell'economia, Al Mansouri, diversificare l'economia è un bisogno tanto incalzante quanto promettente:

²³ Françoise De Bel-Air, *Demography, Migration and the Labour Market in the UAE* (Gulf Research Center, 2018).

²⁴ Froilan T. Malit, Jr. and George Naufal, *Labour Migration, Skills Development and the Future of Work in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries* (International Labour Office, Geneva, 2017).

²⁵ Gulf News, *Eight initiatives to boost growth and diversification in Abu Dhabi. The biggest impact immediately will likely come from the credit scheme guarantees*, <https://gulfnews.com/opinion/editorials/eight-initiatives-to-boost-growth-and-diversification-in-abu-dhabi-1.64853153>.

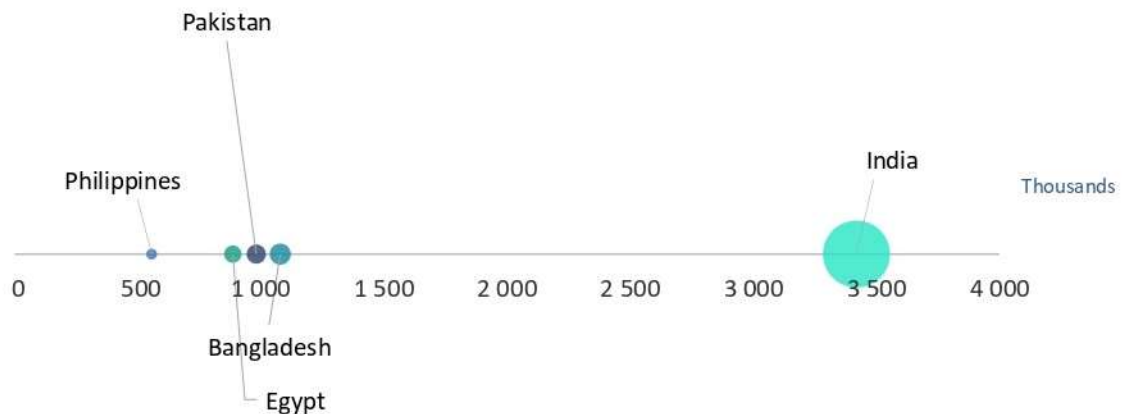
“There is no doubt that breakthrough technological transformations of the industrial and economic structure are very much the need of the hour... We’re confident that the developments... in innovation and technology can change the nature of our future professions, industry, cities and the way humans live.”²⁶

1.4 Lo squilibrio demografico

Per quanto riguarda il dato demografico, le stime più recenti della Banca Mondiale sul rapporto tra la popolazione immigrata e quella locale risalgono al 2015, per cui, su una popolazione di 9.262.900 abitanti circa, 8.095.126 di questi provenivano da nazionalità diverse, ovvero più dell’88% della popolazione era straniera. Al 2019, invece, l’unico dato certo riguarda la totalità della popolazione e risulta che questa si attestasse intorno ai 9.770.529 abitanti, con una percentuale di immigrazione pressoché invariata: stando al report di United Nations (grafico 1.4), infatti, il numero di immigrati presenti nel paese, provenienti principalmente da paesi asiatici, si aggirava intorno ai 8.587.300 abitanti. Nel dettaglio, le comunità più numerose che abitano gli Emirati sono quella indiana, bangladese, pakistana, egiziana e, a seguire, filippina, come si nota nell’immagine 1.3:

²⁶ Gulf News, *Innovation key to UAE’s economic diversification – minister. UAE Ministry of Economy awards 30 innovators at TIP Summit*, <https://gulfnews.com/business/innovation-key-to-uaes-economic-diversification--minister-1.69486632>.

Number of international migrants in the United Arab Emirates by top countries of origin, 2019



Source: UN DESA (2019a)

Grafico 1.4. Il numero di migranti internazionali negli Emirati Arabi Uniti per paese di origine nel 2019. Fonte: United Nations, Department of Economics and Social Affairs, International migrant stock 2019: United Arab Emirates profile, <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/countryprofiles.asp>.

Per ciò che concerne l'emirato di Dubai, benché sia difficile stilare una classifica della popolazione immigrata in base alla nazionalità per via della mancanza di dati ufficiali e/o recenti, le informazioni fornite dal governo confermano la tendenza sopra illustrata del rapporto tra popolazione autoctona e non:

عدد السكان المقدر حسب الجنسية - إمارة دبي
Number of Population Estimated by Nationality- Emirate of Dubai
(2019 - 2017)

جدول (01 - 03) Table

Nationality	2019	2018	2017	الجنسية
Emirati	263,450	254,600	245,200	إماراتي
Non-Emirati	3,092,450	2,937,675	2,731,255	غير إماراتي
Total	3,355,900	3,192,275	2,976,455	المجموع

Source: Dubai Statistics Center - Yearly Population Estimates

المصدر: مركز دبي للإحصاء - التقديرات السكانية السنوية

Tabella 1.5. I numeri della popolazione emiratina e non emiratina nell'emirato di Dubai (2017-2019).
Fonte: Government of Dubai, Dubai Statistics Center, Population and Vital Statistics,
<https://www.dsc.gov.ae/en-us/Themes/Pages/Population-and-Vital-Statistics.aspx?Theme=42>.

Nel 2019 più del 90% della popolazione era di origine straniera, come indicato nell'immagine 1.4.

Secondo A. Jamal, i flussi migratori che raggiungono gli Emirati sono strettamente controllati affinché nessun gruppo sociale prevalga, per cui il visto lavorativo viene rinnovato solo per alcune comunità di migranti e non per altre, o l'accesso ad occupazioni nel settore pubblico viene garantito ad alcuni gruppi ed escluso ad altri, causando una "gerarchizzazione" della popolazione immigrata.²⁷

Per comprendere meglio questi dati, anche alla luce dell'evoluzione storica del Golfo di cui si è parlato in precedenza, è necessario fornire una definizione di *rentier state*, ovvero l'appellativo che comunemente viene attribuito alle monarchie del Golfo in

²⁷ Manal A. Jamal, *The "Tiering" of Citizenship and Residency and the "Hierarchization" of Migrant Communities: The United Arab Emirates in Historical Context* (International Migrant Review Volume 49 Number 3, 2015).

quanto paesi produttori di petrolio. Un *rentier state* è uno stato caratterizzato da un'economia di rendita, ovvero la crescita del paese dipende in gran parte da proventi esterni al settore produttivo domestico (che invece definisce una *rentier class*) come, ad esempio, quelli derivanti dall'estrazione del petrolio. Inoltre, all'interno di un *rentier state* solamente un determinato gruppo sociale è coinvolto nella produzione della rendita e del benessere, mentre il resto della popolazione è coinvolta nella redistribuzione o nell'utilizzo di questa. Nondimeno, ciò che caratterizza in modo particolare un'economia di rendita è la mentalità di rendita, ovvero un elemento di rottura rispetto al canonico comportamento economico per cui vi è un nesso di causalità tra l'attività lavorativa e la ricompensa economica. Qui, al contrario, la ricompensa non è legata all'attività produttiva ma ad un fatto accidentale, ad uno status che non è frutto di un processo o di un circuito produttivo ma ad un evento puramente casuale, ovvero essere cittadino di uno stato redditiero e godere di questa sotto forma di servizi messi a disposizione dal governo centrale.

Nel caso specifico dei paesi del Golfo, che sono economie di rendita dipendenti dai giacimenti petroliferi, l'industria degli idrocarburi è così imponente che da essa derivano tutte le altre attività produttive. Qui, inoltre, è il governo il principale beneficiario della rendita, ovvero la famiglia regnante, il che attribuisce allo stato un ruolo ben preciso all'interno della società in termini di modalità e di destinatari della distribuzione delle entrate. Come nota Beblawi, la distinzione tra il potere economico e quello politico detenuti dalla famiglia al comando è molto sottile poiché disporre dell'uno consente di impadronirsi dell'altro: "In fact, the 'economic power' thus bestowed upon the few would allow them to seize 'political power' as well, or else induce the political elite to take over the external rent from them without major political disruption. A predominantly rentier state will accordingly play a central role in distributing this wealth to the population".²⁸

Per via della funzione che il potere centrale assume, si creano intorno ad esso degli speciali interessi economici e sociali e, come afferma Beblawi, la cittadinanza diventa una fonte di guadagno economico. La ripartizione della rendita, anche in virtù delle origini tribali di questi stati, avviene in maniera gerarchizzata secondo un processo *top-down*: "The whole economy is arranged as a hierarchy of layers of rentiers with the state

²⁸ Hazem Beblawi, *The Rentier State in the Arab World* (Pluto Journals, Arab Studies Quarterly, Fall 1987, Vol. 9, No. 4 (Fall 1987), pp. 383-398), 385.

or the government at the top of the pyramid, acting as the ultimate support of all other rentiers in the economy.”²⁹

La consuetudine tribale di comprare la fedeltà e le alleanze si riconferma qui mediante la distribuzione di favori e benefici alla popolazione. Si annulla il canonico contratto sociale che si instaura tra lo stato ed i suoi cittadini, per cui il primo fornisce un servizio pubblico in cambio della tassazione degli altri, in favore di un rapporto privatistico e del tutto arbitrario tra lo stato ed i beneficiari della sua benevolenza: da qui la convergenza tra la *res* pubblica e gli interessi privati, che identifica ciò che viene definito come *crony capitalism*, ovvero il capitalismo clientelare.³⁰ Secondo Malit, Jr. e Naufal questa forma di contratto sociale, fondato sull’elargizione di ampi benefici statali, ha contribuito alla scarsa produttività della popolazione locale; non solo, essendo esenti da qualsiasi tipo di tassazione, i cittadini dei paesi del Golfo non sono legittimati ad avanzare alcuna forma di pretesa in termini di partecipazione politica. Questi dipendono dalla rendita dell’autorità centrale sia in termini di scambio di favori, di flussi di denaro o in termini di servizi pubblici gratuitamente offerti ad un determinato gruppo sociale, sia in termini di occupazione: un posto di lavoro nel settore pubblico e nelle fila del governo è l’aspirazione di ogni giovane cittadino.³¹

Un’altra caratteristica di queste economie di rendita, di cui si è parlato nella sezione precedente, è la convivenza di due comunità distinte: la popolazione locale, beneficiaria della redistribuzione della rendita, e la forza lavoro straniera, la vera classe operaia del paese che si occupa di quei processi produttivi collaterali allo sviluppo del settore petrolifero. Quest’ultima, nonostante serva il paese, è chiamata fuori dalla struttura politica, è parte della forza lavoro ma non della società.³² Sebbene siano maggiori in numero rispetto alla popolazione locale, i migranti godono di diritti limitati: hanno un permesso di residenza temporaneo, non possono acquisire la cittadinanza ed hanno un limitato accesso nella partecipazione alla vita sociale. Secondo Fargues nella società duale le due comunità sono distinte *de jure* e *de facto*. *De jure*, per via delle discrepanze in termini di diritti e doveri a livello giuridico. Queste sono rappresentate dall’obbligo per ogni straniero di avere un nazionale come sponsor (è il sistema della *kafala* di cui si

²⁹ Hazem Beblawi, *The Rentier State in the Arab World* (Pluto Journals, Arab Studies Quarterly, Fall 1987, Vol. 9, No. 4 (Fall 1987), pp. 383-398), 385., 386.

³⁰ Froilan T. Malit, Jr. and George Naufal, *Labour Migration, Skills Development and the Future of Work in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries* (International Labour Office, Geneva, 2017).

³¹ Ibid.

³² Hazem Beblawi, *The Rentier State in the Arab World* (Pluto Journals, Arab Studies Quarterly, Fall 1987, Vol. 9, No. 4 (Fall 1987), pp. 383-398).

parlerà nel secondo capitolo), dall'inesistenza dei matrimoni misti, dall'impossibilità di accesso all'istruzione pubblica per i figli dei lavoratori stranieri e dal non rispetto dei diritti del lavoro. O ancora, la questione della naturalizzazione degli stranieri è l'esempio più evidente in cui riscontrare la differenza in termini di diritto tra le due comunità a causa del fatto che i paesi del Golfo non hanno mai adottato delle politiche per concedere la cittadinanza ai lavoratori stranieri. Negli Emirati Arabi Uniti questa viene concessa mediante un particolare sistema che combina elementi di *jus sanguinis* con elementi di *jus soli*, vale a dire che solamente i figli di un cittadino possono divenire cittadini, mentre chi nasce nel territorio del Golfo da genitori stranieri verrà comunque considerato straniero. *De facto*, per via della inesistente forma di integrazione e interrelazione tra i due gruppi sociali, impossibilitati al confronto nella vita sociale perché risiedono in quartieri differenti e nel settore occupazionale perché di fatto il mercato del lavoro è segmentato.³³

In conclusione, le autorità a livello centrale non hanno mai adottato delle misure orientate a risolvere questa dicotomia in termini di maggiore integrazione per la comunità migrante poiché una presenza così importante della forza lavoro straniera rappresenta una minaccia all'identità culturale del paese, alla stabilità sociale e all'economia, laddove essa possa avere accesso a tutti quei benefici di cui godono i lavoratori nazionali.³⁴ Secondo Lori la vera minaccia non è da individuare nella semplice presenza di stranieri all'interno del paese bensì nella misura percentuale di questi rispetto alla popolazione residente. Nello specifico, il "rischio" per la popolazione locale si fa maggiore quando il tasso della popolazione straniera aumenta e, soprattutto, se questa proviene da una stessa nazione, divenendo una minaccia sia in termini di criminalità sia in termini di pericolo per l'identità culturale. Secondo la stessa autrice: "The demographic changes associated with having such high concentrations of guest workers leads to the dilution of the population and higher rates in crimes."³⁵

Non solo, un'altra forma di sbilanciamento si ha nel divario tra il tasso di popolazione immigrata femminile e quella maschile: negli Emirati Arabi Uniti la seconda è circa 3 volte maggiore per via dell'alta concentrazione di uomini che lavorano nel settore delle costruzioni. Secondo lo studio condotto dalla ricercatrice, che approfondisce

³³ Philippe Fargues, *Immigration without Inclusion: Non-Nationals in Nation-Building in the Gulf States* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol.20, Nos. 3-4, 2011).

³⁴ Ibid.

³⁵ Noora Lori, *National Security and the Management of Migrant Labor: A case of study of the United Arab Emirates* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol. 20, Nos. 3-4, 2011), 322.

in particolare la situazione degli Emirati, lo stato è ricorso ad un paio di strategie al fine di tenere sotto controllo l'impatto delle ondate migratorie sulla cultura e sulla sicurezza nazionale del paese. La prima misura è quella del sistema della *kafala* (che si approfondirà successivamente): brevemente, secondo questa istituzione un lavoratore straniero può entrare nel paese per motivi occupazionali solo se un nazionale, il suo datore di lavoro, funge da sponsor, ovvero la documentazione necessaria per l'ingresso nel paese viene rilasciata dalle autorità solo se esiste la tutela di un cittadino emiratino che ha il compito di controllare il lavoratore ed assicurarsi che questo abbandoni i confini allo scadere del contratto, in caso contrario diventerebbe "illegale".

La seconda strategia è quella della non naturalizzazione degli espatriati, se non in rari casi, al fine di mantenere attivo il sistema di ricambio della forza lavoro temporanea. Negli Emirati Arabi Uniti esistono tre gradi di cittadinanza: il primo riguarda gli emiratini "by rule of law"³⁶, ovvero i discendenti delle famiglie originarie al momento della fondazione del paese; il secondo riguarda chi è divenuto cittadino per matrimonio, ma interessa solo le donne straniere perché le donne emiratine non possono passare la loro cittadinanza ai mariti stranieri; ed infine chi è cittadino per naturalizzazione. Per quanto riguarda il primo caso, questa categoria di cittadini gode dei maggiori benefici statali per via del suo status, come ad esempio l'accesso ad un'educazione gratuita presso gli istituti pubblici, un'assistenza sanitaria gratuita, prestiti e sussidi statali per la costruzione del proprio domicilio o ancora la gratuità delle utenze domestiche ed un extra salario per chi lavora presso un ente nazionale. Le altre due categorie sono escluse da qualsiasi forma di privilegio tranne in rari casi e, comunque, in base alla discrezione di ogni singolo emirato. Quello di Dubai, ad esempio, ha smesso di rinnovare il passaporto a partire dal 2005 per chi non potesse dimostrare di appartenere alla prima categoria di cittadini.³⁷ Il processo di naturalizzazione, invece, è molto difficile che si verifichi: esso avviene per gli immigrati arabi solo dopo 10 anni di residenza continua (senza interruzioni) e legale negli Emirati e per i non arabi dopo 30 anni, a condizione però che questi siano musulmani e conoscano la lingua araba.

³⁶ Noora Lori, *National Security and the Management of Migrant Labor: A case of study of the United Arab Emirates* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol. 20, Nos. 3-4, 2011), 330.

³⁷ Manal A. Jamal, *The "Tiering" of Citizenship and Residency and the "Hierarchization" of Migrant Communities: The United Arab Emirates in Historical Context* (International Migrant Review Volume 49 Number 3, 2015).

1.5 Conclusione

Da questo capitolo è emerso come il passaggio degli Emirati da un'economia orientata verso il commercio di perle ad un'economia strettamente legata all'estrazione degli idrocarburi abbia avuto delle ripercussioni importanti sia a livello economico che a livello sociale. Dal punto di vista economico, il settore petrolifero ha permesso un rapido sviluppo del paese, rendendolo un'economia forte e perfettamente integrata nel mercato regionale e mondiale. I proventi del comparto estrattivo sono stati presto reinvestiti in altri settori, in primis quello delle costruzioni e quello turistico. Al fine di sostenere i ritmi di costruzione di questo paese, di recente formazione, sono state adottate delle strategie di importazione della forza lavoro che, economica e flessibile, ha garantito una maggiore competizione nel mercato del lavoro. Dal punto di vista sociale, il paese, caratterizzato da un'importante tradizione tribale e da scarsi indici demografici, ha risentito dell'impatto dei consistenti flussi di ingressi all'interno dei confini del paese. Questi hanno comportato la coesistenza di due comunità distinte, quella nazionale e quella straniera, amministrate a livello centrale in maniera diseguale, stabilendo una bipartizione le cui implicazioni sono visibili negli aspetti precedentemente descritti.

Secondo lo studio condotto da A. Jamal, le particolarità che caratterizzano la società (e non solo) degli Emirati Arabi Uniti oggi non scaturiscono semplicemente da un caratteristico sviluppo economico del paese e quindi dal suo essere uno stato di rendita, bensì sarebbe necessario guardare al retaggio del protettorato britannico e alla sua politica di "*divide and rule*", soprattutto per l'eredità che ha lasciato in termini di squilibrio demografico. L'amministrazione coloniale si stabilì nel territorio per interessi geostrategici, ovvero per migliorare le prospettive economiche e politiche di quella zona con lo scopo di servire gli interessi britannici e per proteggere le flotte inglesi che frequentavano la rotta tra la Persia, l'Iraq, l'Oman e l'India. Con questa finalità, l'amministrazione coloniale scoraggiò la migrazione verso gli stati della tregua, autorizzando ogni emirato ad adottare delle politiche individuali di gestione dei flussi in entrata ed uscita. Il territorio si trovò in tal modo frammentato in termini di amministrazione domestica tesa a controllare quei flussi migratori che, agli occhi degli inglesi, rappresentavano una minaccia alla stabilità del paese. Come si è affermato in precedenza, però, la scarsità di forza lavoro all'interno dei *Trucial States* costrinse le autorità britanniche ad importare i lavoratori, dinamiche che vennero comunque tenute sotto controllo e manovrate dall'alto al fine di combattere l'immigrazione illegale o

l'insediamento di comunità di stranieri che potessero avere una certa influenza nella costruzione della federazione: "Hence, a confluence of interests would shape later migration policies: Britain's desire to limit the migration of certain groups to ensure that they remained key players in the development of the Federation.³⁸" Ogni singolo stato aveva competenza nell'emettere un proprio passaporto, ma l'amministrazione britannica incoraggiò l'adozione di una legislazione sulla cittadinanza che imponesse l'attribuzione dello status di cittadino ad un numero limitato di richiedenti: "To better control the issuance of passports, they encouraged the development of a citizenship law limiting who could become a 'national' and attain a passport.³⁹" Questi due obiettivi contraddittori, ovvero da un lato limitare l'immigrazione per motivi politici, economici e di sicurezza, e dall'altro lato importare la manodopera per lo sviluppo della Federazione, portarono all'adozione di politiche tese a limitare il riconoscimento della cittadinanza e condussero alla formazione di economie strettamente dipendenti dalla forza lavoro esterna. La società duale di un tempo, quella composta dai cittadini degli stati della Tregua e dai beduini migranti, ha lasciato in eredità un assetto istituzionale che tutt'oggi si fonda sul privilegio di possedere la cittadinanza e su un sistema gerarchizzato di concessione di diritti e doveri.

In conclusione, secondo Jamal, è interessante ricercare l'influenza dell'esperienza britannica nella costruzione dell'identità emiratina al fine di perfezionare la nostra conoscenza in merito alla migrazione internazionale contemporanea.⁴⁰

³⁸ Manal A. Jamal, *The "Tiering" of Citizenship and Residency and the "Hierarchization" of Migrant Communities: The United Arab Emirates in Historical Context* (International Migrant Review Volume 49 Number 3, 2015), 617.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Ibid.

2. La dimensione del migrante

2.1 Introduzione

Questo capitolo entrerà nel vivo dell'argomento dell'elaborato, ovvero le condizioni di lavoro e di vita dei migranti asiatici nel Golfo, ed in particolare negli Emirati Arabi Uniti, a partire dai primissimi aspetti del processo migratorio che si concretizzano proprio nel paese di origine. Il capitolo sarà suddiviso in sette sezioni per ognuna delle quali si è cercato di fornire una presentazione il più possibile esaustiva tratta dalla letteratura sia in materia di corridoi migratori che dall'Asia raggiungono l'intera regione del Golfo, sia in materia di flussi migratori diretti in maniera specifica verso gli Emirati. L'argomento, infatti, attira l'attenzione di studiosi e ricercatori da tempo e, nonostante le fonti più recenti riguardanti il caso specifico di cui tratta questo elaborato siano scarse o poco aggiornate, esistono importanti e numerosi documenti che studiano quelle dinamiche comuni che si ripetono e trovano la forma di esistere anche in corridoi migratori diversi da quelli qui descritti.

Il capitolo inizierà fornendo una breve descrizione delle caratteristiche dei migranti, ovvero chi sono, da dove vengono e perché emigrano. Si esamineranno i cosiddetti *push* e *pull factors* che accomunano chi decide di emigrare per motivi occupazionali, specialmente se si proviene da situazioni economiche e sociali sfavorevoli che non consentono alternative all'interno dei confini nazionali.

Nella seconda parte si affronterà la fase del reclutamento del migrante, ovvero il momento in cui questo entra in contatto con degli intermediari locali per ottenere un'occupazione all'estero. Un mediatore potrebbe essere un broker locale o un'agenzia privata di reclutamento che non solo gestisce le pratiche di selezione dei candidati e di intervista di questi, ma svolge anche tutte quelle faccende burocratiche necessarie per l'ottenimento e la consegna del visto e si occupa di mantenere vivi i contatti con i datori di lavoro oltreoceano. In questa sezione si discuteranno le prime problematiche che i migranti si trovano ad affrontare, ovvero gli altissimi costi che devono sostenere per ottenere il posto di lavoro e quindi il soffocante legame di dipendenza dovuto dall'indebitamento delle loro famiglie nei confronti delle agenzie private. Da qui si accenneranno le difficoltà esistenti nel tentativo di aggirare queste pratiche di usura che riescono a riprodursi e trovano la loro ragion d'essere nei meccanismi di *subcontracting*.

Nella terza e quarta sezione, il focus si sposterà dal paese di origine del migrante a quello di destinazione: si elencheranno tutte quelle situazioni di disagio, gli abusi e le sopraffazioni che questa categoria di lavoratori si trova a fronteggiare. Vittime di violenze, fisiche e psicologiche, molti migranti asiatici che lavorano nel Golfo sono testimoni di pratiche di *human trafficking* e si trovano costretti a lavorare forzatamente sotto condizioni che non tutelano né i loro diritti, in quanto esseri umani, né la loro dignità. Situazioni da cui è difficile liberarsi a causa del replicarsi del sistema della *kafala*, ovvero quel rapporto di dipendenza che si crea tra il datore di lavoro ed il suo dipendente dato dal fatto che il primo è responsabile dell'ingresso e dell'uscita, nonché del soggiorno, del secondo all'interno dei confini nazionali. In altre parole, il titolare dell'azienda per cui il migrante lavora fa da garante agli occhi del governo della presenza di uno straniero all'interno del paese, ne controlla i movimenti, lo stile di vita e da egli dipende lo status del lavoratore all'interno del paese. Non solo, la presenza di un datore di lavoro è la condizione necessaria affinché venga rilasciato il visto per l'ingresso nel paese.

Nella quinta parte, si studieranno le strategie adottate da alcuni *sending countries*, in particolare l'India, le Filippine e il Pakistan, per arginare i soprusi che i migranti affrontano sin dal momento in cui vengono assunti, ancora nei loro paesi di origine. Si mostreranno alcune delle iniziative nazionali introdotte da questi stati per gestire in particolar modo il processo di reclutamento, anche alla luce dei vantaggi economici, e non solo, che ne derivano per questi paesi laddove i corridoi migratori vengano regolamentati ed i migranti tutelati nei loro diritti.

Poi, nella sesta parte del capitolo si studierà il comportamento del paese di destinazione oggetto di questo studio, ovvero gli Emirati Arabi Uniti. Si parlerà della legge sul lavoro, delle mancanze delle autorità emiratine e delle probabili motivazioni dietro allo scarso interesse da parte di quest'ultime nel regolamentare la migrazione e nel limitare tali pratiche di sopraffazione.

Infine, nella parte conclusiva del capitolo, si discuteranno le soluzioni proposte a livello internazionale, ovvero le direttive stabilite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in particolare quelle inserite nella convenzione n.181 del 1997 sulle Agenzie private di reclutamento. Si studieranno le direttive dei principali accordi bilaterali firmati tra gli stati interessati in queste dinamiche e si accenneranno brevemente le debolezze delle strategie messe in atto fino ad oggi. In particolare, si rifletterà sulla necessità di una

maggiore collaborazione tra *sending* e *receiving countries* al fine di adottare politiche comuni che vadano nella stessa direzione, ovvero quella di tutelare tutte le categorie di migranti, a prescindere dal loro paese di origine, dalla loro condizione economica, dal loro sesso o dal settore occupazionale.

2.2 Il profilo del migrante

Sebbene il mercato del lavoro nei paesi del Golfo sia florido e dinamico e offra opportunità occupazionali anche a lavoratori qualificati e ben salariati che provengono principalmente dal continente europeo o dagli Stati Uniti, il focus di questo elaborato è sulla forza lavoro non specializzata a basso reddito che, intrappolata nel sistema della *kafala*, si trova esposta a forme di sfruttamento come: un salario inferiore a quello promesso, orari di lavoro extra rispetto a quelli pattuiti, la non corresponsione del salario, la confisca del passaporto, il controllo della mobilità, difficili condizioni di vita nei dormitori, forme di segregazione sociale e geografica e quindi la difficoltà nel far rispettare i propri diritti.⁴¹ Questa tipologia di lavoratori, secondo i dati dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro⁴², rappresenta la gran parte dei lavoratori immigrati nel Golfo e proviene principalmente dal continente asiatico. Si tratta per lo più di uomini di età compresa tra i 20 ed i 30 anni, tranne per il caso dell'Indonesia e delle Filippine in cui più della metà della forza lavoro che emigra è di genere femminile.⁴³

Questi dati trovano conferma in uno studio condotto da Rita Afsar per l'Organizzazione Internazionale del Lavoro che esamina la situazione specifica del Bangladesh in quanto paese di origine di lavoratori migranti diretti verso i paesi del Golfo ma che, dalle interviste condotte, identifica delle caratteristiche generali comuni ad altri corridoi migratori. Dai campioni presi in esame risulta che circa la metà dei lavoratori di sesso maschile è istruita, ovvero ha conseguito un diploma di scuola secondaria, e che grazie alla migliore formazione scolastica ha avuto la possibilità di accedere a sbocchi occupazionali migliori, come ad esempio lavorare negli hotels o come commessi. I lavoratori poco o non qualificati hanno invece trovato lavoro nel settore domestico o in

⁴¹ Andrew Gardner, *Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States* (United Kingdom: C. Hurst & Co., 2012).

⁴² Philippe Fargues and Nasra M. Shah, *Introduction: Migration Policies, between Domestic Politics and International Relations. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

⁴³ Ibid.

quello delle costruzioni.⁴⁴ Quest'ultima categoria sarà oggetto di esame in questo elaborato, ovvero gli operai di origine asiatica che raggiungono il Golfo per portare a termine progetti edili per un periodo di tempo determinato, ovvero con contratti di lavoro regolari e temporanei.

2.2.1 Le motivazioni del processo migratorio

Il fattore economico è la principale motivazione che spinge i lavoratori dal Bangladesh e da altri paesi asiatici a cercare un'occupazione all'estero. La tendenza generale mostra, infatti, che si tratta di giovani ragazzi che giungono primariamente dai piccoli villaggi delle aree più remote o comunque dalle zone più periferiche dei loro paesi di origine; zone rurali in cui intere famiglie vivono sotto la soglia della povertà⁴⁵.

Nel dettaglio, stando ai dati della Banca Mondiale riportati nel grafico 2.1, nel 2016 più del 22% della popolazione indiana viveva con meno di \$ 1,90 al giorno, mentre nel 2019 in tutti e quattro i paesi presi in esame più della metà della popolazione viveva in aree rurali.

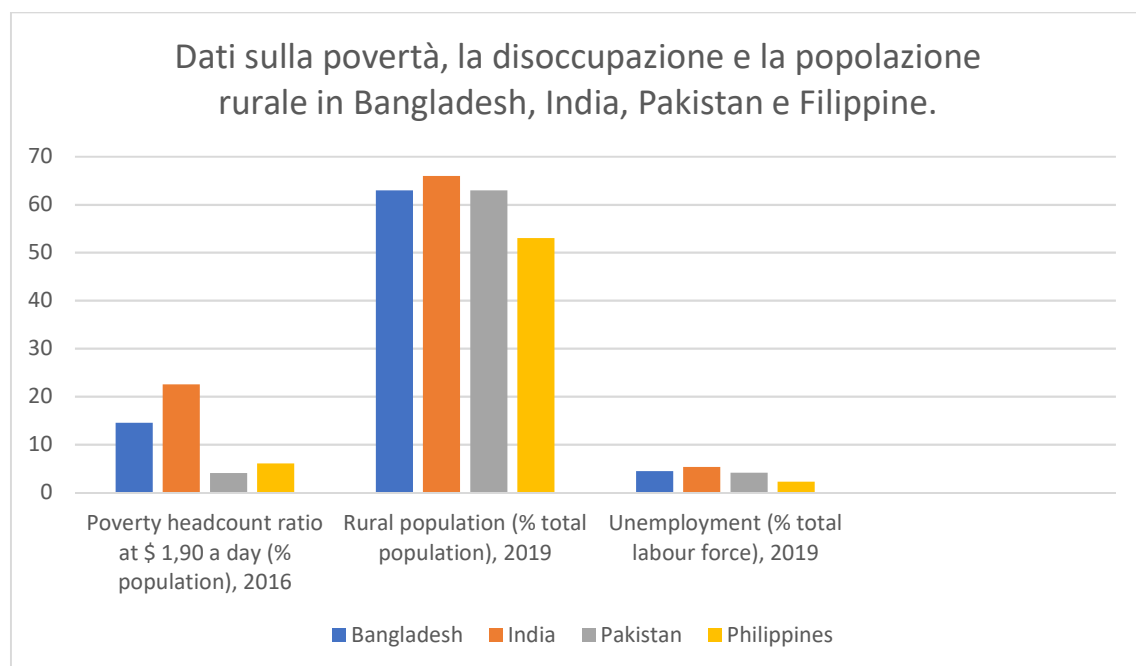


Grafico 2.1. Dati sulla povertà, la disoccupazione e la popolazione rurale in Bangladesh, India, Pakistan e Filippine (2016-2019). Fonte: The World Bank, Data for Bangladesh, India, Pakistan and Philippines <https://data.worldbank.org/?locations=BD-IN-PK-PH>, consultato il 28 Dicembre 2020.

⁴⁴ Rita Afsar, *Unravelling the Vicious Cycle of Recruitment: Labour Migration from Bangladesh to the Gulf States* (International Labour Office, Geneva, 2009).

⁴⁵ Ibid.

Alla luce di quanto emerso, come affermano Philippe Fargues e Nasra M. Shah in *Migration Policies, between Domestic Politics and International Relations*, la possibilità di guadagnare un buon salario, di mettere dei soldi da parte e di spedirli a casa sotto forma di rimessa è la principale, se non l'unica, motivazione che spinge un individuo ad espatriare⁴⁶. Il salario guadagnato nei paesi del Golfo rimane altamente competitivo rispetto ai paesi del continente asiatico e comunque nella gran parte dei casi supera il livello di uno stipendio medio nei paesi di origine.⁴⁷

Nonostante ciò, secondo studi etnografici, la situazione economica del lavoratore migrante, una volta stabilito nel Golfo, non è tra le più fortunate. Ebbene, *why do they keep coming?* si interroga Gardner⁴⁸. La scelta di emigrare non è una questione individuale, è una decisione condizionata da un determinato contesto in cui la famiglia del migrante assume un ruolo chiave. Non solo interferiscono le competenze del lavoratore, la situazione socioeconomica in cui vive, le sue reti di supporto e conoscenze, il suo stato civile o le alternative che il suo paese di origine gli offrirebbe, ma è importante anche l'ambito familiare. Poiché le fasce più povere della popolazione concepiscono l'emigrazione come un'importante strategia di vita per sormontare una situazione economica svantaggiosa e come un tentativo di migliorare la posizione sociale di individui e famiglie rispetto ad altri gruppi sociali⁴⁹, le famiglie dei giovani migranti accettano il rischio e l'incognita delle reali condizioni sociali ed economiche che il ragazzo sperimenterà. Come evidenzia Gardner:

“I have argued that a variety of extra-economic concerns often play a central role in the decision to migrate, and that the decision to migrate often does not belong to the individual migrant, but rather to the familial unit.”⁵⁰

⁴⁶ Philippe Fargues and Nasra M. Shah, *Introduction: Migration Policies, between Domestic Politics and International Relations. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

⁴⁷ Andrew Gardner, *Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States* (United Kingdom: C. Hurst & Co., 2012).

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Adam Hanieh, *Overcoming Methodological Nationalism: Spatial Perspectives on Migration to the Gulf Arab States. Transit States: Labour, Migration and Citizenship in the Gulf* (Pluto Press, London, 2015).

⁵⁰ Andrew Gardner, *Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States* (United Kingdom: C. Hurst & Co., 2012), 57.

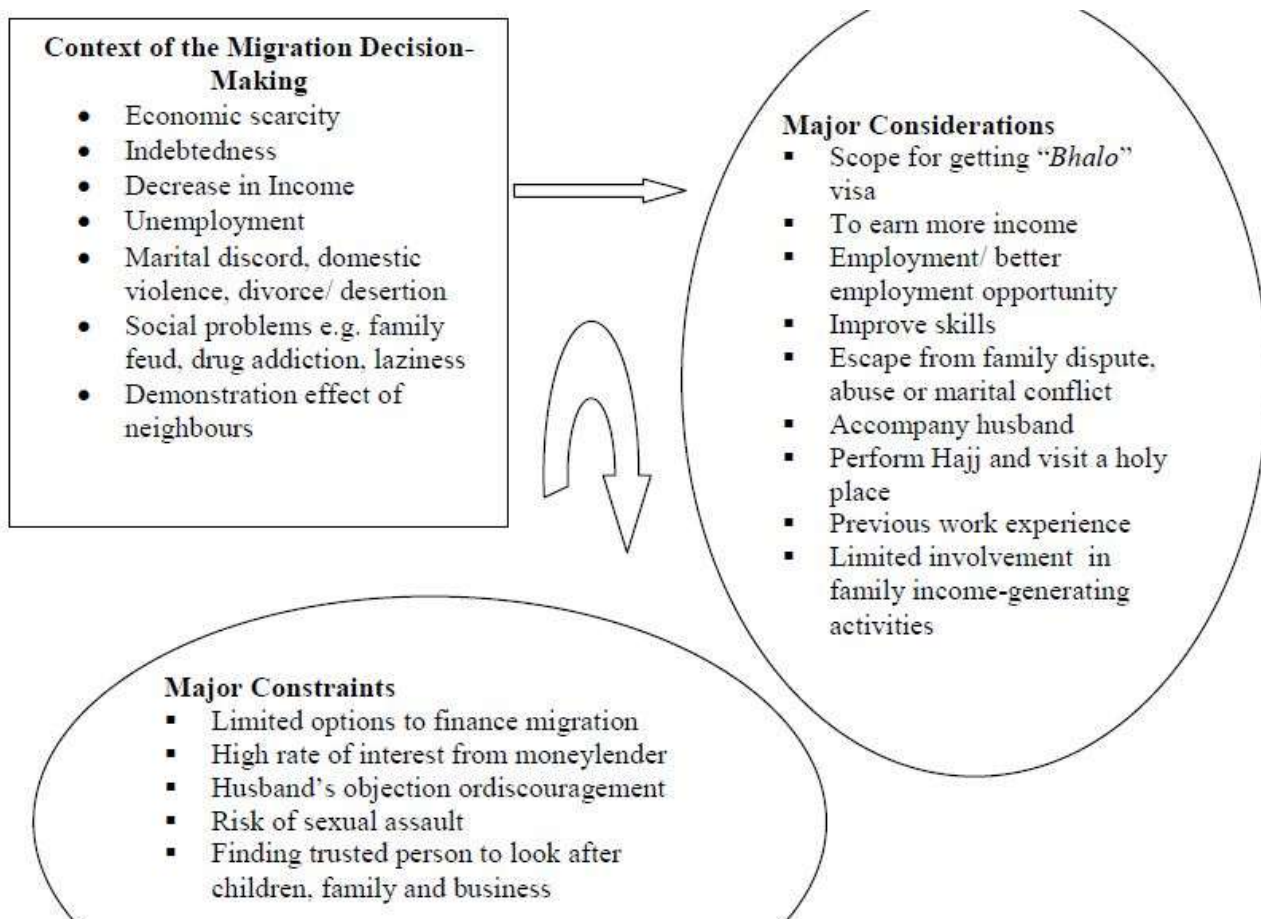


Immagine 2.2: Contesto e considerazioni nel processo decisionale. Fonte: Rita Afsar, *Unravelling the Vicious Cycle of Recruitment: Labour Migration from Bangladesh to the Gulf States* (International Labour Office, Geneva, 2009), 11.

L'immagine 2.1, tratta dal working paper di Afsar⁵¹ (2009), descrive in sintesi il contesto in cui si formula la decisione di emigrare (i cosiddetti *push factors*) nei paesi del Golfo e quegli elementi esterni che attirano l'attenzione del migrante (i *pull factors*): la valutazione è così determinata da più fattori interconnessi e deve tenere conto anche delle problematiche che si possano verificare prima e dopo la partenza. Dunque, come descritto in precedenza, durante il processo decisionale si soppesano le condizioni reali di vita, ovvero la situazione economica del migrante, il suo livello di occupazione ed il contesto sociale in cui vive, e si valutano, in confronto, le condizioni di vita dopo l'emigrazione, ovvero un maggiore reddito, un miglioramento delle competenze e un allontanamento dalla situazione corrente di disagio. Al contempo, si tengono in considerazione i principali ostacoli al raggiungimento di tali obiettivi, come la limitata capacità di finanziare il

⁵¹ Andrew Gardner, *Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States* (United Kingdom: C. Hurst & Co., 2012), 57.

viaggio, l'alto tasso di interesse richiesto dai brokers privati o la possibilità di imbattersi in situazioni di sopraffazione e sfruttamento.

In breve, si può affermare che la volontà di accettare il rischio di una situazione ignota, contestualmente all'immagine idilliaca che spesso i lavoratori migranti hanno dei paesi del Golfo, mostrano il desiderio di raggiungere una forma di emancipazione che sia anzitutto sociale e individuale, ed in secondo luogo economica.⁵² Come nota Abella: "The expected wage at destination, net of migration costs, exceeds the worker's wage at home substantially. Workers with little education and employed in agriculture may indeed see no better alternative to advancing their economic and social position than through migration, and their only access to jobs abroad is through job-brokers."⁵³

2.3 L'industria del migrante⁵⁴: il reclutamento ed il fenomeno delle *supply chains*

Il processo di reclutamento inizia nei paesi di origine dei giovani lavoratori in cerca di un'occupazione all'estero. Se da un lato i datori di lavoro di operai qualificati, provenienti principalmente dal continente europeo, assumono i loro dipendenti attraverso gli uffici delle risorse umane facendosi carico di tutti i costi derivanti dall'assunzione, i lavoratori poco qualificati e scarsamente salariati (principalmente nei settori delle costruzioni, nell'agricoltura e nei servizi) vengono assunti per prestazioni temporanee mediante agenzie private di reclutamento che, al contrario, addebitano loro tutti i pagamenti.⁵⁵ Questa categoria di lavoratori ed il loro rapporto con le agenzie di reclutamento saranno il focus di questa sezione.

Le agenzie private di reclutamento fanno parte di una rete di agenti, sub agenti e mediatori che operano sia nei piccoli villaggi per aziende più grandi (multinazionali), sia nelle sedi delle grandi città e all'estero. Mediante queste catene di fornitura dei servizi di reclutamento (le cosiddette *supply chains*) le grandi agenzie esternalizzano i loro compiti

⁵² Andrew Gardner, *Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States* (United Kingdom: C. Hurst & Co., 2012).

⁵³ Manolo I. Abella, *The High Cost of Migrating for Work to the Gulf. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018), 239.

⁵⁴ Ninna Nyberg Sorensen and Thomas Gammeltoft-Hansen, *Introduction. The Migration Industry and the Commercialization of International Migration 1* (Thomas Gammeltoft-Hansen & Ninna Nyberg Sorensen eds., Routledge 2013), 2.

⁵⁵ Ray Jureidini, *Ways forward in recruitment of 'low -skilled' migrant workers in Asia-Arab states corridor* (International Labour Office, ILO Regional Office for the Arab States, Beirut, 2016), 8.

e le loro responsabilità ai brokers locali. Esistono infatti due tipi di *supply chains*: la prima riguarda la produzione e la fornitura di beni e servizi, la seconda riguarda invece la redistribuzione di compiti e responsabilità, ovvero l'assunzione della forza lavoro.⁵⁶

Per quanto riguarda la prima tipologia di catena, questa nasce quando un'azienda vince l'appalto per l'esecuzione di un progetto, nel settore dell'edilizia ad esempio, ed intreccia una serie di legami con altre aziende di costruzione e con vari fornitori al fine di realizzare concretamente un prodotto. Contestualmente affida l'onere di reclutare la manodopera straniera ad un'agenzia privata, avviando la seconda tipologia di rete.

Nonostante il titolare di questa azienda diventi il principale e unico datore di lavoro dei futuri operai, la catena di fornitura di beni e servizi raramente si limita ad un solo livello di *subcontracting*, o esternalizzazione. Come evidenzia Gordon: "Frequently, the migrant's direct employer in the destination country is in turn a business whose goods or services are provided to another firm, which may in turn be serving a third firm, and so on all the way to an end user at the top, which made the decision to deliver its product or service through such a structure."⁵⁷

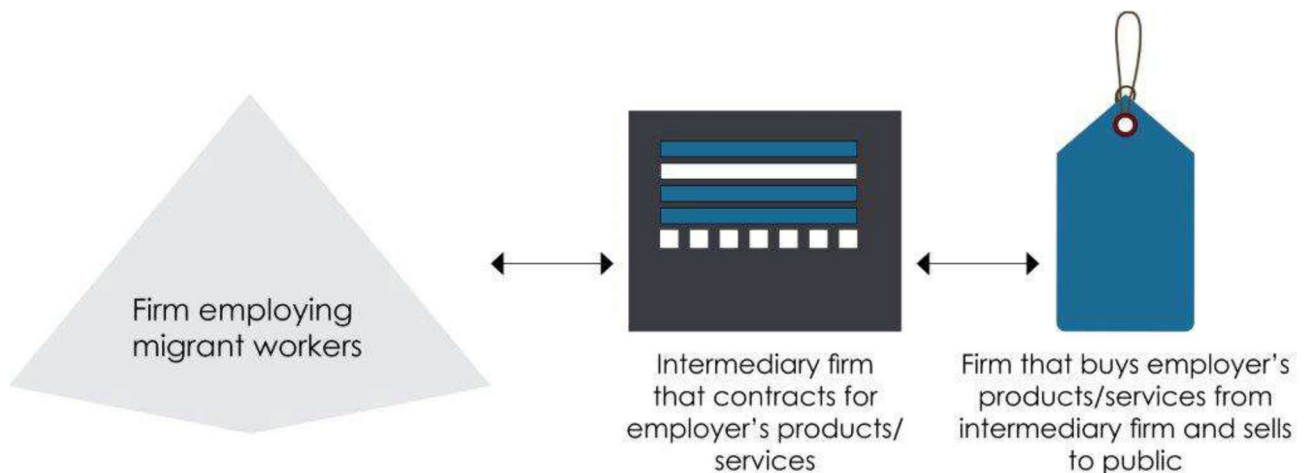


Immagine 2.3: Un esempio di supply chain. Fonte: Jennifer Gordon, *Global labour recruitment in a supply chain context* (International Labour Organization, Geneva, 2015), 13.

Nel dettaglio, nel secondo tipo di catena l'agenzia privata incaricata dalla multinazionale di sbrigare le pratiche burocratiche di intervista dei candidati, di fornitura dei documenti, di alloggio e trasporto, nonché di consegna del visto lavorativo, spesso

⁵⁶ Jennifer Gordon, *Global labour recruitment in a supply chain context* (International Labour Organization, Geneva, 2015).

⁵⁷ Ibid., 13.

delega queste mansioni a più agenti locali che operano nelle aree remote e nei piccoli villaggi.⁵⁸

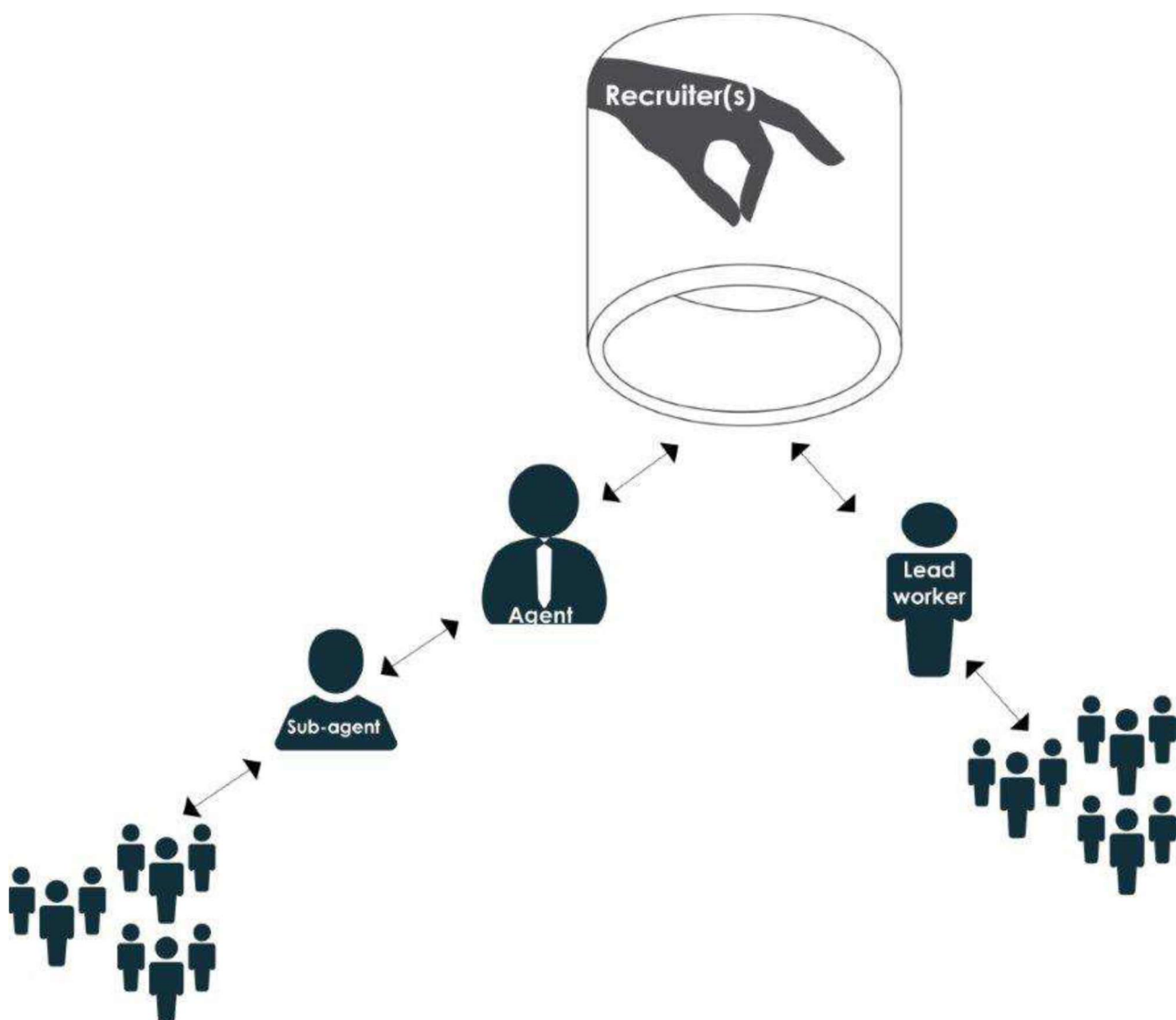


Immagine 2.4: L'esternalizzazione del reclutamento. Fonte: Jennifer Gordon, *Global labour recruitment in a supply chain context* (International Labour Organization, Geneva, 2015), 14.

Questa modalità di esternalizzazione degli incarichi posiziona il lavoratore migrante in una situazione di precarietà poiché sia le agenzie private di reclutamento che i datori di lavoro sfruttano il sistema per un vantaggio privato, principalmente economico, attuando una vera e propria pratica di commercializzazione del migrante a discapito dei principi di onestà e trasparenza.⁵⁹ Ad esempio, per quanto riguarda il ritorno delle

⁵⁸ International Organization for Migration, *Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal* (United Nations House, Mishref, Kuwait, 2016).

⁵⁹ Manolo I. Abella, *The High Cost of Migrating for Work to the Gulf. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018), 226.

agenzie, queste tendenzialmente approfittano del livello di disinformazione del giovane disoccupato in merito alle opportunità di lavoro all'estero, alle clausole del contratto che andrà a sottoscrivere ed alle sue condizioni, imponendogli pagamenti extra per imposte e commissioni che spetterebbe pagare all'agenzia o al datore di lavoro, come ad esempio il trasporto.⁶⁰ Infatti, oltre ai divieti imposti dai singoli paesi, vi sono convenzioni internazionali promosse dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (come la n.181 del 1997 di cui si parlerà successivamente) che di fatto vietano alle agenzie di addebitare qualsiasi costo in capo ai singoli individui ed alle loro famiglie, che puntualmente sono vittime della violazione di questa clausola e che per far fronte alle spese contraggono importanti debiti.

Manolo I. Abella in *The High Cost of Migrating for Work to the Gulf* li definisce i “costi nascosti” che il futuro lavoratore dovrà tenere in considerazione nel momento in cui si rivolge ad un'agenzia di reclutamento, costi che non riuscirà a recuperare se non dopo diversi anni di lavoro e che, nella peggiore delle situazioni, allo scadere del contratto di lavoro lo costringeranno a rimanere nel paese in maniera illecita alla ricerca di un'altra occupazione.⁶¹

Nonostante ciò, come documentato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro⁶², è socialmente e culturalmente accettata, soprattutto nei piccoli villaggi e nelle periferie, l'idea che trovare un lavoro all'estero, percepito come una forma di emancipazione economica e sociale, abbia un elevato costo. Come nota Jureidini: “The practice of low – skilled workers paying for recruitment services has been the norm for decades, which has had a deep intergenerational impact as a ‘culture’ of payment expectations.”⁶³

La spesa richiesta dalle agenzie private è determinata da diversi fattori, come ad esempio la mansione per la quale si presenta la candidatura, le caratteristiche e le qualifiche del lavoratore, nonché i livelli di domanda e offerta del mercato del lavoro. Secondo Abella:

“A priori one may postulate that what workers paid depends on demand and supply conditions, the size of the wage differential between origin and destination

⁶⁰ International Organization for Migration, *Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal* (United Nations House, Mishref, Kuwait, 2016).

⁶¹ Manolo I. Abella, *The High Cost of Migrating for Work to the Gulf. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

⁶² Ray Jureidini, *Ways forward in recruitment of ‘low -skilled’ migrant workers in Asia-Arab states corridor* (International Labour Office, ILO Regional Office for the Arab States, Beirut, 2016).

⁶³ Ibid., 8.

countries, the skill of the workers, their previous experience working abroad, the mode of recruitment or the existence of social networks that facilitate migration, and immigration and labour policies of destination countries.”⁶⁴

Inoltre, come dimostrano i sondaggi del 2015 e del 2016 condotti dall’OIL e da KNOMAD (The Global Knowledge Partnership on Migration and Development), il programma della Banca Mondiale, che hanno preso come campione 29 corridoi migratori, vi sono latenti forme di discriminazione in merito ai costi che i migranti dovranno corrispondere alle agenzie in base alla loro nazionalità ed al paese di destinazione. Dalla stessa ricerca è parimenti emerso che i corridoi del Medio Oriente hanno un costo maggiore per i migranti e che, notoriamente, i lavoratori provenienti dal Pakistan incorrono in spese maggiori laddove decidano di emigrare.

Ma i fattori che determinano le differenze di costi non si esauriscono qui. Secondo Jureidini, si possono individuare cinque ulteriori variabili che meglio spiegano le discrepanze di tariffa:

1. L’attitudine del datore di lavoro a pagare la totalità dei costi, una parte di questi o nulla:
“The propensity for employers to pay all, part or none of the recruitment costs. [...] What they do or do not pay for can be reflected in the differences in the charges to migrant workers.”
2. L’attitudine delle agenzie private di reclutamento ad addebitare i costi ai migranti:
“The propensity of private recruitment agencies to charge workers that may, or may not, be dependent on what the employer is willing to pay.”
3. La presenza ed il livello di corruzione, il pagamento di tangenti:
“The presence and level of kickback payments/bribes and payment of expenses to representatives of employer companies at destination. It is well known in the recruitment industry that recruitment agencies compete with one another by offering bribes to representatives of employers in order to procure labour supply contracts.”
4. I pagamenti indirizzati agli ufficiali locali nei paesi di origine e di destinazione per svolgere le pratiche burocratiche in maniera più efficiente e rapida:
“There are kickback payments to a range of government officials in both origin and destination countries to fraudulently approve a host of applications or

⁶⁴ Manolo I. Abella, *The High Cost of Migrating for Work to the Gulf. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018), 226.

facilitate discretionary decisions including, but not limited to, foreign worker quotas, demand set attestations, visas, medical certificates, and work permits.”

5. I pagamenti indiretti, ovvero le quote indebitamente detratte dal salario:

“Indirect corrupt payments can also be made by colluding with employers to illegally deduct recruitment fees and costs from workers’ wages over a period of time that can last for over a year or for the term of the employment contract.”⁶⁵

Manolo I. Abella riporta dei dati in merito al reale costo della migrazione, ovvero del reclutamento, comprensivo dei costi dovuti alle agenzie private, dei costi per il visto lavorativo e di quelli per il trasporto (biglietto aereo). Secondo quanto riportato, le tariffe sono rimaste pressoché invariate sin dagli anni Ottanta del ventesimo secolo fino al primo decennio del ventunesimo: concretamente, un sondaggio del 1995 dimostra che i lavoratori migranti provenienti dal Bangladesh pagavano circa \$1,727 per ottenere un’occupazione, gli indiani \$900 ed i pakistani \$768. Nel 2016 un sondaggio commissionato dall’Organizzazione internazionale per le migrazioni conferma questa tendenza.⁶⁶

Per quanto riguarda invece il vantaggio che i datori di lavoro traggono da queste dinamiche opache, vi è principalmente una forma di ritorno economico originata da comuni pratiche di corruzione e collusione tra questi e le agenzie private: per sfuggire la legislazione locale sul lavoro, che di fatto proibisce l’accredito dei costi di assunzione in capo ai lavoratori, gli sponsors all’estero esternalizzano il processo di reclutamento alle agenzie private che fungono da intermediarie, finanziando in tal modo quelle forme di sfruttamento dei lavoratori migranti sopra citate.⁶⁷

Secondo Jureidini, infatti, per comprendere il costo della migrazione è necessario tenere in considerazione il prezzo che i datori di lavoro sono disposti a pagare per la loro manodopera ed i costi che le agenzie private di reclutamento intendono richiedere ai migranti: “In understanding and explaining the cost of migration, or the cost of recruitment, it is critical to factor in the differences between what employers are prepared to pay for and what private recruitment agencies want to charge prospective migrant

⁶⁵ Ray Jureidini, *Transnational Culture of Corruption in Migrant Labour Recruitment* (International Organization for Migration, Geneva, 2017), 4.

⁶⁶ Manolo I. Abella, *The High Cost of Migrating for Work to the Gulf. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

⁶⁷ Ray Jureidini, *Ways forward in recruitment of ‘low -skilled’ migrant workers in Asia-Arab states corridor* (International Labour Office, ILO Regional Office for the Arab States, Beirut, 2016).

workers. In what is often referred to as “excessive fees” migrant workers pay far more than the real costs of recruitment.”⁶⁸ I datori di lavoro tramite queste catene e grazie all’intesa con le agenzie di reclutamento riescono quindi ad ottenere una forza lavoro estremamente economica ed a rimanere competitivi sul mercato internazionale del lavoro. Alla luce di questo, è anche vero che il beneficio di cui gode il datore di lavoro non è solo di natura economica. -L’indebitamento del lavoratore (contratto in precedenza con le agenzie) fa sì che questo si trovi in una condizione di sottomissione non solo con la parte intermediaria ma anche nei confronti del suo datore di lavoro. Concretamente il migrante non ha alcun potere contrattuale e dipende in toto dal suo lavoro poiché rappresenta l’unica possibilità che ha a disposizione per poter recuperare i soldi che la sua famiglia ha investito. L’asservimento del migrante è una garanzia per il datore di lavoro di efficienza e di disponibilità a lavorare anche oltre l’orario pattuito. Come nota Jureidini,

“It is merely a fact of migrant labour recruitment where low-skilled workers must pay and are willing to go into debt to pay in order to procure employment – and where the labour indebtedness serves employers as a guarantee of labour retention or, indeed, forced labour.”⁶⁹

In altre parole, si vengono a generare le medesime dinamiche di lavoro forzato: poiché il lavoratore migrante si indebita per ottenere il posto di lavoro (studi dimostrano che i giovani migranti contraggono debiti con le agenzie private di reclutamento a tassi d’interesse che variano dal 30 al 60%⁷⁰), si trova costretto ad accettare un salario e delle condizioni di lavoro che nella maggior parte dei casi risultano essere diverse da ciò che gli era stato garantito.

Non solo, la letteratura in materia e i diversi studi condotti dalle agenzie internazionali denunciano altre tipologie di abusi compiuti sia dalle agenzie di reclutamento che dai datori di lavoro a discapito dei giovani migranti (su cui si approfondirà successivamente), tra cui la sostituzione del contratto di lavoro, l’utilizzo del salario come forma di controllo, il ritardo nella retribuzione, il ritiro del passaporto o ancora il restringimento della loro mobilità all’interno del paese.⁷¹

⁶⁸Ray Jureidini, *Transnational Culture of Corruption in Migrant Labour Recruitment* (International Organization for Migration, Geneva, 2017), 1.

⁶⁹ Ray Jureidini, *Ways forward in recruitment of ‘low -skilled’ migrant workers in Asia-Arab states corridor* (International Labour Office, ILO Regional Office for the Arab States, Beirut, 2016), 1.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ International Organization for Migration, *Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal* (United Nations House, Mishref, Kuwait, 2016).

Per quanto riguarda i corridoi migratori diretti verso il Golfo, la commercializzazione del visto lavorativo rimane uno degli abusi più frequenti e si concretizza con il trasferimento illecito della sponsorship del lavoratore ad un'altra persona, con il pagamento indebito del visto agli intermediari o, infine, con l'acquisto di un visto lavorativo grazie alla copertura di uno sponsor che però risulterà essere un datore di lavoro fittizio, facendo sì che il migrante, una volta raggiunto il paese di destinazione, si ritrovi con un lavoro fantasma ed un'azienda inesistente.⁷²

In conclusione, la fragile condizione di impotenza in cui si vengono a trovare i *low-skilled workers*, determinata dalle modalità di reclutamento, funge da terreno fertile per l'esercizio di soprusi nei loro confronti in quanto categoria di lavoratori scarsamente tutelata e informata, come chiaramente esemplificato da Jennifer Gordon:

“The debt that recruited workers have incurred to meet recruiters’ demands for payment, their knowledge that their relationship with the recruiter will determine their access to work the following year, and their fear of the recruiter’s power over their families at home combine to incentivize them to work without complaint no matter what they encounter on the job. In this sense recruitment abuse and employment exploitation are two sides of a coin: the debt and fear created by recruitment abuses are a principal reason why migrants put up with exploitation on the job.”⁷³

Come accennato nella prima parte di questo capitolo le motivazioni che spingono i giovani disoccupati ad emigrare sono diverse e generalmente sono il frutto di un'interconnessione di cause ma, si interroga Jureidini⁷⁴, perché è questa specifica categoria di lavoratori, ovvero i meno qualificati, i meno retribuiti e coloro che provengono dalle situazioni più svantaggiose, ad essere la principale vittima di questo traffico di esseri umani?⁷⁵

⁷² Abdoulaye Diop, Trevor Johnston and Kien Trung Le, *Migration Policies across the GCC: Challenges in Reforming the Kafala. Migration to the Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

⁷³ Jennifer Gordon, *Global labour recruitment in a supply chain context* (International Labour Organization, Geneva, 2015), 6.

⁷⁴ Ray Jureidini, *Ways forward in recruitment of 'low -skilled' migrant workers in Asia-Arab states corridor* (International Labour Office, ILO Regional Office for the Arab States, Beirut, 2016).

⁷⁵ Siria Gastélum Félix, *Human Trafficking Toolkit for Journalists* (United Nations Office on Drugs and Crime Office for the GCC Region, 2016).

Una delle risposte è anzitutto di natura economica, ovvero l'offerta di questa tipologia di forza lavoro supera di gran lunga la domanda.⁷⁶

Ma poiché la complessità di tali dinamiche non si esaurisce in un dato economico, si discuterà successivamente delle reali condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori migranti nel Golfo e delle reali strategie risolutive che possano andare ad agire sia da un punto di vista sociale che economico.

2.4 Lo status del lavoratore migrante: fra abusi e sopraffazioni

Nel novembre del 2006, Human Rights Watch ha pubblicato un rapporto intitolato *Building Towers, Cheating Workers*⁷⁷ interamente dedicato alla denuncia della situazione dei lavoratori migranti nel settore dell'edilizia negli Emirati Arabi Uniti, ed in particolar modo dell'emirato di Dubai. Sebbene la situazione descritta qualche anno fa si sia in parte modificata, soprattutto in seguito ai tentativi da parte delle autorità emiratine di modificare la legislazione sul lavoro, la letteratura in materia, l'attenzione della comunità internazionale e la mia diretta esperienza nel Paese danno prova della necessità di reali cambiamenti orientati verso una maggiore tutela dei diritti dei lavoratori migranti.

Come affermato in precedenza, il meccanismo di sopraffazione, alla stregua dell'usura, che si innesca durante la fase di reclutamento del lavoratore è forse la prima forma di vessazione e la più patente, che purtroppo non si esaurisce all'interno dei confini dei paesi di origine, anzi, la situazione di indebitamento che ne scaturisce espone il lavoratore ad una serie di ingiustizie che lo metteranno in difficoltà. A tal proposito, HRW nota:

“Having incurred large debts to recruitment agencies in their home countries, paid to finance visa and travel costs, notwithstanding the legal prohibition against charging workers such fees, the workers feel compelled to remain in these jobs, despite the low—and in some cases, more protractedly unpaid—wages.”⁷⁸

⁷⁶ Ray Jureidini, *Transnational Culture of Corruption in Migrant Labour Recruitment* (International Organization for Migration, Geneva, 2017).

⁷⁷ Human Rights Watch, *Building Towers, Cheating Workers. Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates* (New York, 2006).

⁷⁸ Ibid., 2.

La preoccupazione più impellente per il migrante è quella di riscuotere regolarmente uno stipendio che gli consenta di ripagare i debiti che lui o la sua famiglia hanno contratto con le agenzie private per il reclutamento e per l'ottenimento del lavoro. Disposto anche a lavorare oltre l'orario pattuito, quando sarà vittima di una delle pratiche più frequenti dei datori di lavoro, ovvero quella di trattenere lo stipendio agli operai, sarà costretto a contrarre ulteriori debiti per far fronte alle spese e sopravvivere fuori casa.

Secondo le interviste condotte da Human Rights Watch, inserite nel report *Building Towers, Cheating Workers*, a tutti i lavoratori intervistati è stata sospesa la retribuzione dello stipendio per almeno un mese⁷⁹, lasciando questi in balia degli elevati tassi di interesse imposti dalle agenzie di reclutamento ed impossibilitati ad inviare denaro alle loro famiglie, la cui economia dipende dallo stipendio che il lavoratore guadagna all'estero. Stando sempre allo studio di Human Rights Watch, la ritenuta del salario è una delle forme di controllo che il datore di lavoro esercita sul suo dipendente come strategia per evitare che questo abbandoni il lavoro in cerca di un'occupazione più vantaggiosa o, nel migliore dei casi, rappresenta una soluzione temporanea che l'impresario adotta per arginare eventuali problematiche di bilancio aziendale. Nonostante ciò, è una pratica che esplicitamente viola la legge domestica sul lavoro.⁸⁰ I lavoratori mal volentieri accettano queste condizioni ma l'unica alternativa che hanno sarebbe quella di abbandonare il Golfo, il lavoro, tornare nel proprio paese e trovare una soluzione per ripagare gli impegni.

Spesso accade, inoltre, che assieme alla trattenuta dello stipendio risulti che questo non equivalga a ciò che era stabilito nel contratto di lavoro sottoscritto nel paese di origine: la prassi di sostituzione dei contratti di lavoro, con la promessa di condizioni remunerative e lavorative nettamente differenti da quelle reali al fine di rendere l'impiego più interessante, è un abuso ben radicato. I giovani indiani intervistati da Human Rights Watch affermano proprio che “their employer was paying them half of the salary they were promised at the time of hiring”.⁸¹

La disillusione del migrante deriva nella maggior parte delle volte proprio dal fatto che le informazioni riportate nel contratto di lavoro firmato nel suo paese di origine si rivelino totalmente differenti rispetto alle condizioni reali, sia per quanto riguarda

⁷⁹ Human Rights Watch, *Building Towers, Cheating Workers. Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates* (New York, 2006).

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Ibid., 36.

l'ammontare del salario (inferiore a ciò che era stato promesso o a quanto specificato nel contratto), sia per l'orario lavorativo e il tipo di occupazione. A Ramesh, un ragazzo proveniente dal Nepal e intervistato dallo studioso Gardner, era stato promesso un lavoro da supervisore ma, una volta giunto nel Golfo, è stato costretto a lavorare come ragazzo del tè.⁸²

Il datore di lavoro inoltre esercita un forte controllo sulla mobilità dell'operaio: una consuetudine tutt'ora in voga, ma che grazie alle denunce della comunità internazionale si sta pian piano abbandonando, è quella della confisca del passaporto o di altri documenti d'identità per tutta la durata dell'impiego. Tale situazione impedisce di fatto al lavoratore di muoversi liberamente all'interno del paese, di cambiare datore di lavoro o di allontanarsi da questi, verso cui è strettamente legato. Le corti emiratine hanno esplicitamente definito questa pratica illegale già nel 2001.⁸³

Tuttavia, il rischio più grande che questi lavoratori corrono è forse quello quotidiano, nel cantiere. Human Rights Watch documenta che gli elevati tassi di mortalità e di incidenti registrati sul cantiere sono uno dei dati più preoccupanti circa la salute e lo status dei lavoratori migranti nel Golfo nel settore dell'edilizia. Tale preoccupazione è accentuata dalla scarsità dei dati che il governo fornisce in merito, a confronto invece con i risultati ottenuti da ricerche indipendenti condotte da agenzie private. Human Rights Watch infatti riporta: "This discrepancy in numbers can be attributed in part to the extremely low incidence of companies reporting deaths and injuries to the government."⁸⁴

La maggior parte degli operai che lavora nel settore edile è scarsamente qualificata, non viene formata per l'incarico che viene affidato loro e soprattutto viene insufficientemente protetta per lavorare in determinate condizioni. Tra queste vi è, tra l'altro, quella atmosferica: nei paesi del Golfo il clima è subtropicale e secco e durante l'estate i livelli di umidità e calore sono elevati, mentre le piogge sono scarse. Tra aprile e settembre, le temperature possono raggiungere anche i 55 gradi centigradi all'ombra e l'umidità può superare l'80%.⁸⁵

Per via della situazione climatica, che secondo un recente report dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro registrerà entro il 2030 temperature via via più calde, per i

⁸² Andrew Gardner, *Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States* (United Kingdom: C. Hurst & Co., 2012), 50.

⁸³ Human Rights Watch, *Building Towers, Cheating Workers. Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates* (New York, 2006).

⁸⁴ Ibid., 40.

⁸⁵ International Labour Office, *Working on a warmer planet. The impact of heat stress on labour productivity and decent work* (ILO, Geneva, 2019).

lavoratori si esacerberanno i rischi legati alle alte temperature e diminuirà la produttività sul lavoro in termini di orario. A tal proposito, quest'ultimo si ridurrà in relazione all'aumento delle ore in cui le alte temperature rappresenteranno un pericolo per la salute.⁸⁶ Secondo l'articolo *Human Rights and Health Disparities for Migrant Workers in the UAE*, negli Emirati Arabi Uniti le malattie legate all'esposizione alle alte temperature, gli alti tassi di incidenti sul posto di lavoro insieme a lunghi orari sono tra le cause principali di disturbi alla salute dei lavoratori del settore delle costruzioni.⁸⁷

Una situazione così allarmante da indurre il Ministro del Lavoro ad emettere nel 2005 un decreto per vietare il lavoro all'aperto dalle ore 12.30 alle ore 16.30 nei mesi di luglio ed agosto.⁸⁸

Così come la vita nel cantiere è precaria, quella nei dormitori non è decorosa. Questi si trovano spesso nella periferia delle città, soprattutto a Dubai, ai confini con il deserto. Sono grandi camerate affollate in cui i servizi igienici sono condivisi da più persone e le condizioni di vita non sono sufficienti a far coabitare più di dieci persone dignitosamente; spesso non godono dei servizi basilari, come l'elettricità, ed i luoghi comuni e le mense sono sovraffollati. Come documenta l'indagine di HRW: "The camp was comprised of several trailers in decrepit conditions: the toilets were overflowing, and electricity to the camp had been cut off because the company had not paid its bills."⁸⁹

Questo insieme di fattori nel tempo ha aggravato un altro indice estremamente inquietante, quello del tasso di suicidi. Nonostante i dati forniti dalle autorità ufficiali siano carenti ed opachi, il lavoro di Human Rights Watch documenta diversi casi di suicidio di lavoratori del settore delle costruzioni dovuti alla mancata retribuzione dello stipendio, alle tragiche e pericolose condizioni di lavoro e di vita, alla scarsa tutela della salute dell'operaio nonché alla loro costante condizione di sfruttamento e sopraffazione. Secondo uno studio pubblicato sul *Journal of Immigrant and Minority Health*, i tassi di depressione e di ideazione suicidaria sono estremamente più alti tra i lavoratori del settore delle costruzioni che vivono nei campi di lavoro rispetto al resto della popolazione degli Emirati Arabi Uniti. In base ai campioni presi in esame, più della metà dei lavoratori intervistati lamentava sentimenti di frustrazione legati ad un basso salario. Nonostante

⁸⁶ International Labour Office, *Working on a warmer planet. The impact of heat stress on labour productivity and decent work* (ILO, Geneva, 2019).

⁸⁷ Sevil Sönmez, Yorghos Apostopoulos, Diane Tran, and Shantiana Rentrop, *Human Rights and Health Disparities for Migrant Workers in the UAE* (Journal of Health and Human Rights, 2011).

⁸⁸ Human Rights Watch, *Building Towers, Cheating Workers. Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates* (New York, 2006).

⁸⁹ Ibid., 34.

questo rappresenti una delle principali motivazioni dell'emigrazione, a malapena consente ai lavoratori di sopravvivere agli alti costi della vita nel Golfo, di risparmiare denaro per le rimesse o di costruire un futuro. Non solo, i lavoratori che operano nel settore delle costruzioni sono maggiormente esposti a vivere situazioni di depressione per via delle rischiose condizioni di lavoro nei cantieri.⁹⁰

2.5 Il sistema della *kafala*

Negli Emirati Arabi Uniti l'assunzione del lavoratore migrante avviene solamente tramite la sponsorship di un datore di lavoro, persona giuridica o fisica, che abbia la nazionalità emiratina.⁹¹ *Kafala* è il termine che si utilizza per descrivere questo legame, ovvero il patrocinio del datore di lavoro nei confronti dell'operaio.⁹² La possibilità di quest'ultimo di poter entrare legalmente nel paese, di potervi vivere e lavorare dipende quindi unicamente da una persona, il suo datore di lavoro.

Tale rapporto è formalizzato all'interno del quadro legale emiratino dalla *Federal Law No.6* del 1973 su *Entry and Residence of Aliens*. Questa regola il soggiorno degli stranieri all'interno del paese, il loro ingresso e le condizioni per la deportazione. Viene specificato, per l'appunto, che l'ingresso all'interno della nazione è consentito solo se si è in possesso di un valido documento di viaggio e di un visto, alla scadenza del quale si dovrà abbandonare il paese. Tra le condizioni da soddisfare per ottenere il visto, specificate dalla Decisione Ministeriale n. 377 del 2014, vi è quella di avere uno sponsor che risieda nel paese e che sia cittadino o residente degli Emirati Arabi Uniti.⁹³ Inoltre, all'articolo 11 della *Federal Law No.6* viene specificato che se si ottiene un visto per scopi occupazionali non si potrà cambiare datore di lavoro senza l'approvazione di quest'ultimo:

“If the visa is issued to work for an individual or an establishment, holder may not work for another individual or establishment without the

⁹⁰ F. Al-Maskari, S. M. Shah, R. Al-Sharhan, E. Al-Haj, K. Al-Kaabi, D. Khonji, J. D. Schneider, N. J. Nagelkerke, R. M. Bernsen, *Prevalence of Depression and Suicidal Behaviors Among Male Migrant Workers in the United Arab Emirates* (J. Immigrant Minority Health, 2011).

⁹¹ Article 2, Ministerial Resolution No. 233.

⁹² Human Rights Watch, *I Already Bought you. Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates* (Human Rights Watch, 2014).

⁹³ Maysa Zahra, *United Arab Emirates' Legal Framework of Migration* (Gulf Labour Markets and Migration, 2017).

written consent of that individual or establishment and the approval of the Directorate of Nationality and Immigration.”⁹⁴

In seguito alla relazione di dipendenza che deriva dal sistema della *kafala*, è comprensibile che si inneschi una condizione di subordinazione tale per cui si concretizzino quelle situazioni di sopraffazione e di sfruttamento di cui si è parlato precedentemente.

L'accordo di sponsorizzazione, tramite il quale lo Stato delega al privato cittadino la responsabilità di fare da garante per un suo dipendente straniero, di fatto privatizza una parte dei costi del processo migratorio ritenendo ogni cittadino legalmente responsabile per ogni non cittadino: i primi sono così un'appendice dello stato nell'atto di sorvegliare i flussi migratori.⁹⁵

Per un lavoratore che intende trovare un'occupazione nei paesi del Golfo è difficile ottenere il visto lavorativo poiché questo viene rilasciato dalle autorità solo laddove vi sia un accordo già sottoscritto da questi e da un impresario in cerca di forza lavoro (il cosiddetto *kafeel*, un cittadino o un'impresa che abbia la nazionalità emiratina⁹⁶). In altre parole, senza un contratto di lavoro è impossibile ottenere un visto lavorativo e quindi raggiungere il paese per scopi lavorativi; tra l'altro, il contratto è generalmente della durata di qualche anno. Il sistema della *kafala*, infatti, nasce per regolarizzare un ricambio della forza lavoro straniera che giunga nel paese per un periodo di tempo limitato teso al mero svolgimento di un lavoro provvisorio, e con ciò tende ad evitare la creazione di una “lower class of semipermanent non-citizens”⁹⁷.

A causa di questa istituzione e dei requisiti che essa impone è molto facile per un lavoratore migrante risultare “illegale” all'interno dei paesi del Golfo, e quindi degli Emirati Arabi Uniti. In particolar modo esistono quattro modalità principali tramite cui si diffonde l'immigrazione irregolare: i) mediante il traffico ed il contrabbando della forza lavoro, come nei casi sopra citati di reclutamento di lavoratori e lavoratrici per lavori

⁹⁴ *Federal Law No (6) for 1973 Concerning Immigration and Residence*, Art. 11.

⁹⁵ Noora Lori, *Temporary Workers or Permanent Migrants? The Kafala System and Contestations over Residency in the Arab Gulf States* (Center for Migrations and Citizenship, Ifri, 2012).

⁹⁶ Migrants-Rights.org, *Reform the Kafala System*, <https://www.migrant-rights.org/campaign/end-the-kafala-system/>.

⁹⁷ Abdoulaye Diop, Trevor Johnston and Kien Trung Le, *Migration Policies across the GCC: Challenges in Reforming the Kafala. Migration to the Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018), 37.

fantasma; ii) se il lavoratore si trattiene all'interno del paese oltre la data di scadenza del visto; iii) se il lavoratore abbandona la propria occupazione, fuggendo dalla tutela del datore di lavoro. iv) quando il lavoratore finisce per lavorare presso un datore di lavoro diverso dal suo sponsor. Il commercio del visto lavorativo è infatti una di quelle situazioni che rendono lo status del lavoratore migrante illecito. Tale situazione, in particolare, si concretizza quando degli impresari emiratini ottengono dal governo i permessi per assumere la forza lavoro straniera e con ciò ricevono anche un certo numero di visti lavorativi per far entrare i lavoratori nel paese. Spesso accade che questi visti siano in quantità maggiore rispetto al reale numero di lavoratori necessari all'azienda, la quale li rivende a persone che ne hanno bisogno, anche se di fatto non si tratta di lavoratori che verranno assunti per il lavoro per il quale l'azienda ha ottenuto i permessi. Questi lavoratori, nella migliore delle ipotesi, finiscono per lavorare per un datore di lavoro diverso dal loro sponsor, pratica considerata illegale, o in molti casi rimangono disoccupati nonostante abbiano raggiunto il paese di destinazione.⁹⁸

Qui si inserisce l'enorme potere delle agenzie private di reclutamento di pilotare le trattative tra le due parti. Come già evidenziato sopra, queste fungono da intermediari tra i giovani inesperti e poco informati in merito alle opportunità di lavoro all'estero ed i datori di lavoro in cerca di forza lavoro a basso costo.

Sebbene vi siano delle categorie di lavoratori particolarmente svantaggiate da questo sistema, come ad esempio quella dei lavoratori e delle lavoratrici del settore domestico per cui non vige l'attuale legislazione sul lavoro⁹⁹, anche i lavoratori del settore delle costruzioni e dell'edilizia spesso rimangono vittime dei meccanismi della *kafala* su descritti. In particolar modo, se un lavoratore decide di cambiare lavoro, e quindi di cambiare titolare, senza aver precedentemente chiesto il permesso a questi o prima della scadenza del contratto, può incorrere in sanzioni per latitanza (*absconding*), o addirittura nell'imprigionamento e nella deportazione.¹⁰⁰ Lo stesso vale se il lavoratore decide di abbandonare il paese senza il consenso del suo datore di lavoro.

⁹⁸ Nasra M. Shah, *The Management of Irregular Migration and its Consequence for Development: Gulf Cooperation Council* (ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration Working Paper no. 19, Bangkok, 2009).

⁹⁹ Human Rights Watch, *I Already Bought you. Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates* (Human Rights Watch, 2014), 18.

¹⁰⁰ Human Rights Watch, *UAE: Injustice, Intolerance, Repression*, <https://www.hrw.org/news/2019/01/17/uae-injustice-intolerance-repression>.

Questa situazione si viene a creare poiché esiste in capo al titolare il diritto di annullare il visto lavorativo, e quindi il permesso di risiedere nel paese, rendendo il lavoratore illegale.¹⁰¹ Insomma, la capacità di rinnovare e processare il visto spetta solamente al datore di lavoro, ponendo il lavoratore in una situazione vulnerabile all'estorsione. Andrew M. Gardner in *Why do they keep coming?* ne parla in questi termini: “Labor migrants yield a certain portion of their rights and render themselves vulnerable to exploitation in order to secure the economic opportunities provided by work in the wealthy Gulf states.”¹⁰²

Secondo gli studi dell'antropologo si tratta di un problema sociale, ovvero è una credenza insita nelle comunità meno abbienti quella di dover sacrificare i propri diritti per un ritorno economico che consenta una forma di emancipazione anche sociale e culturale. Anche se, di fatto, Gardner afferma che il ritorno economico è spesso svantaggioso rispetto all'investimento iniziale che le famiglie affrontano per far ottenere il posto di lavoro: l'industria del migrante insomma è una fonte di profitto, per chi ne sfrutta i meccanismi, che deriva non tanto dal lavoro quanto piuttosto dal processo di migrazione in sé.¹⁰³

Il sistema della *kafala* è tacciato oggi dalla comunità internazionale come una forma di schiavitù dei tempi moderni perché “enables exploitation and forced labor—labor extracted by under the threat of penalty, and not offered voluntarily by the worker.”¹⁰⁴ Concretamente, conduce a situazioni di lavoro forzato perché, laddove si crei una situazione di sopruso, il lavoratore è disincentivato dall'adottare strumenti di reclamo o di lamentela nei confronti del proprio impresario perché è ben cosciente che da egli dipende il suo lavoro, quindi la sua rendita economica e la sua capacità di inviare rimesse verso il suo paese di origine, e il suo visto, quindi la sua capacità di rimanere “legale” all'interno del paese senza rischiare l'imprigionamento o la deportazione.

Recentemente il governo degli Emirati Arabi Uniti ha adottato delle risoluzioni ministeriali che consentono al lavoratore migrante di poter cambiare occupazione senza dover chiedere il consenso del suo precedente titolare allo scadere del contratto di lavoro.

¹⁰¹ Priyanka Motaparthy, *Understanding Kafala: an archaic law at cross purposes with modern development*, Migrants-rights.org, <https://www.migrant-rights.org/2015/03/understanding-kafala-an-archaic-law-at-cross-purposes-with-modern-development/>.

¹⁰² Andrew Gardner, *Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States* (United Kingdom: C. Hurst & Co., 2012), 43.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Priyanka Motaparthy, *Understanding Kafala: an archaic law at cross purposes with modern development*, Migrants-rights.org, <https://www.migrant-rights.org/2015/03/understanding-kafala-an-archaic-law-at-cross-purposes-with-modern-development/>.

Secondo la decisione ministeriale n. 1186 del 2010¹⁰⁵, le condizioni da verificarsi affinché il ministero conceda al lavoratore un nuovo permesso di lavoro devono essere due, ovvero che il lavoratore abbia prestato almeno due anni di servizio presso il precedente datore di lavoro e che il contratto sia scaduto per mutuo consenso. Allo stesso tempo il decreto ministeriale n. 765 del 2015 su *Rules and Conditions for the Termination of Employment Relations* afferma che la relazione di lavoro è considerata conclusa nel momento in cui il datore di lavoro contravviene ai suoi obblighi contrattuali e legali nei confronti del dipendente, come ad esempio la non corresponsione del salario. E ancora, il dipendente potrà rescindere dal contratto prima della sua scadenza laddove il suo datore di lavoro adotti atteggiamenti che violino la legge.¹⁰⁶

È evidente il tentativo delle autorità emiratine di riformare la legislazione verso una maggiore tutela dei lavoratori migranti; nonostante ciò, il testo di legge, secondo Human Rights Watch, sembra essere farraginoso in alcuni punti e comunque non si hanno dati reali in merito al concreto utilizzo che è stato fatto di questi nuovi strumenti di tutela. Innanzitutto, dalla categoria di lavoratori presa in esame in questo decreto sono esclusi coloro che lavorano nel settore dei servizi domestici, inoltre il testo non fornisce un chiaro elenco di quali siano le condizioni o gli atteggiamenti da verificarsi affinché si possa affermare che il datore di lavoro non abbia adempiuto ai suoi obblighi contrattuali e legali nei confronti del dipendente.¹⁰⁷

Questo decreto si inserisce all'interno di un quadro più generale di riforma del sistema legale emiratino in termini di maggiori strumenti per la tutela dei lavoratori migranti di cui si parlerà successivamente; nonostante ciò, così come sottolinea HRW, anche altri studiosi come Maysa Zahra evidenziano la necessità di introdurre nuove procedure che di fatto rendano operativi questi strumenti.¹⁰⁸ A tal proposito, Azfar Khan e Hélène Harroff-Tavel asseriscono in un paper dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro che c'è una sostanziale differenza tra l'adozione delle misure per migliorare le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori migranti e riformare l'istituzione della *kafala*,

¹⁰⁵ Gulf Labour Markets, Migration, and Population (GLMM) Programme, *UAE: Ministerial Decision No. 1186 of 2010 Regarding the Conditions and Regulations for Granting a New Work Permit to Workers who are Transferring to a New Establishment*, <https://gulfmigration.org/uae-ministerial-decision-no-1186-of-2010-regarding-the-conditions-and-regulations-for-granting-a-new-work-permit-to-workers-who-are-transferring-to-a-new-establishment/>.

¹⁰⁶ Human Rights Watch, *UAE: A Move to Protect Migrant Workers*, <https://www.hrw.org/news/2015/11/01/uae-move-protect-migrant-workers>.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Maysa Zahra, *The Legal Framework of the Sponsorship Systems of the Gulf Cooperation Council Countries: A Comparative Examination* (Gulf Labour Markets and Migration, 2015).

obiettivo difficile da raggiungere per via della mancanza di un valido sistema alternativo alla gestione dell'importazione della forza lavoro; come riassumono i due ricercatori:

“With the exception of Bahrain and Kuwait, it appears that few countries in the region have signalled any willingness to tackle the issue of labor migration management. Indeed, the trend of announcing the abolition of the kafala has not been accompanied with details on what a new system will look like.¹⁰⁹”

2.6 Il comportamento dei paesi di origine (*sending countries*)

2.6.1 I vantaggi del processo migratorio

Regolarizzare il processo migratorio ha dei vantaggi non solo per i lavoratori, che vedranno in tal modo rispettati i loro diritti e la loro dignità, ma anche per i propri paesi di origine. Questi ultimi, tra l'altro, sono fortemente dipendenti dall'esportazione della forza lavoro: stando al report annuale del Ministero degli Affari Esteri indiano, nel 2019 circa 33 milioni di indiani hanno lasciato il paese di origine per scopi occupazionali e la seconda comunità più grande di cittadini oltreoceano si trova negli Emirati Arabi Uniti¹¹⁰. Anche il Pakistan è testimone di importanti flussi in uscita, infatti, secondo lo *Year Book* del 2017/2018 emesso dal *Ministry of Overseas Pakistanis and Human Resource Development*, sono circa 8,84 milioni i pakistani oltreoceano, di cui 1,500,00 si trovano negli Emirati.¹¹¹

Per ciò che concerne la regolamentazione del processo migratorio, in primo luogo, un lavoratore che riesce a guadagnare un salario che gli consenta di sopravvivere decentemente in un paese estero, senza imbattersi in truffe o in false promesse, sarà in grado di conservare la sua ricchezza ed inviarla verso il suo paese di origine sotto forma di rimesse. Spesso l'ammontare delle rimesse che i paesi asiatici ricevono può

¹⁰⁹ Azfar Khan and Hélène Harroff-Tavel, *Reforming the Kafala: Challenges and Opportunities in Moving Forward* (ILO Regional Office for the Arab States, Asian and Pacific Migration Journal, Vol. 20, Nos.3-4, 2011), 302.

¹¹⁰ Ministry of External Affairs, New Delhi, *Annual Report 2019/2020*, http://mea.gov.in/Uploads/PublicationDocs/32489_AR_Spread_2020_new.pdf.

¹¹¹ Government of Pakistan, Ministry of Overseas Pakistanis and Human Resource Development Islamabad, *Year Book 2017/2018* <http://www.ophrd.gov.pk/SiteImage/Misc/files/Year-Book-2017-18.pdf>.

rappresentare un importante contributo al PIL¹¹². Secondo i dati della Banca Mondiale, nel 2019, le rimesse rappresentavano il 2,9% del PIL indiano, l'8% di quello pakistano ed il 9.3% di quello filippino.¹¹³ Questi flussi di denaro andranno ad aiutare intere famiglie che riusciranno a migliorare la loro condizione economica grazie ad una rendita esterna che, a loro volta, investiranno all'interno del proprio paese, risultando così un fattore positivo anche per l'economia nazionale.

In secondo luogo, un giovane disoccupato che va a lavorare all'estero per un periodo di tempo determinato, quando farà rientro nel suo paese sarà un lavoratore qualificato che avrà già sviluppato determinate competenze utili al potenziamento del mercato domestico del lavoro.¹¹⁴

In terzo luogo, il processo migratorio ha dei benefici diretti ed indiretti per i *sending countries*: riduce il tasso di disoccupazione domestica, aumenta i flussi in entrata di valuta straniera e, grazie alle rimesse, influenza positivamente la crescita economica nazionale. Infine, come nota Rita Afsar, “monies sent home by migrant workers lay a better foundation for human capital development, as expenditure on children’s education tends to increase significantly as a result of migration.”¹¹⁵

Alla luce di questi fattori, la tendenza generale che caratterizza i paesi di origine dei flussi migratori è quello di incentivare e sostenere i tassi di emigrazione poiché questa è considerata una “*survival migration*”¹¹⁶, capace di far fronte ai problemi di povertà, disoccupazione, di alti indici demografici o di un sistema agricolo stagnante come nel caso dei lavoratori provenienti dalla regione del Kerala, in India.¹¹⁷

Se da un lato, i paesi di origine sono orientati verso l'adozione di politiche che promuovano l'emigrazione della forza lavoro e che al contempo la proteggano, i paesi di destinazione, al contrario, ed in particolar modo gli Emirati Arabi Uniti, incontrano

¹¹² Ibrahim Awad, *The global economic crisis and migrant workers: Impact and Response* (International Labour Office, Geneva, 2009).

¹¹³ The World Bank, *Personal remittances, received (% of GDP) - India, Pakistan, Philippines*, <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS?locations=IN-PK-PH> consultato il 2 novembre 2020.

¹¹⁴ Abdoulaye Diop, Trevor Johnston and Kien Trung Le, *Migration Policies across the GCC: Challenges in Reforming the Kafala. Migration to the Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

¹¹⁵ Rita Afsar, *Unravelling the Vicious Cycle of Recruitment: Labour Migration from Bangladesh to the Gulf States* (International Labour Office, Geneva, 2009), 1.

¹¹⁶ Philippe Fargues and Nasra M. Shah, *Introduction: Migration Policies, between Domestic Politics and International Relations. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018), 5.

¹¹⁷ International Organization for Migration, *Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal* (United Nations House, Mishref, Kuwait, 2016).

diverse problematiche nel gestire questi importanti flussi migratori poiché si trovano ostacolati tra conservare il mercato del lavoro aperto e gestire una popolazione ed una società civile poco aperte all'immigrazione.¹¹⁸ Di questo aspetto si discuterà successivamente.

2.6.2 Le strategie adottate dai paesi di origine per tutelare il processo migratorio

I paesi di origine dei giovani migranti in cerca di un lavoro temporaneo all'estero hanno un ruolo fondamentale nella prevenzione delle forme di sfruttamento e di abusi sopra riportate. Campagne di informazione e politiche di regolamentazione dell'attività delle agenzie private di reclutamento, mediante la limitazione delle imposte e dei costi da poter addebitare al migrante o mediante la richiesta di ottenimento di licenze per poter operare, sono solo alcune delle iniziative messe in atto da alcuni paesi asiatici.¹¹⁹

Sotto l'egida di operatori internazionali, come le organizzazioni non governative o l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che incoraggia la stipula di accordi bilaterali per arginare lo strapotere dei reclutatori privati¹²⁰, i *sending countries* hanno il dovere di regolamentare quelle situazioni che facilmente conducono a note forme di sfruttamento che prendono piede nei paesi di origine, sin dalla fase del reclutamento dei lavoratori.

Si analizzeranno di seguito i comportamenti dei tre paesi asiatici che registrano i maggiori tassi di flussi in uscita della forza lavoro diretta verso i paesi del Golfo, ovvero l'India, il Pakistan e le Filippine.¹²¹

Le strategie principali comunemente adottate da questi paesi hanno gli obiettivi di facilitare e sostenere i flussi di emigrazione (tranne nel caso delle Filippine, la cui *Migrant Law* non intende incoraggiare l'emigrazione ma si limita a tutelarla¹²²), di regolamentare i processi di reclutamento e quindi di proteggere le comunità dei migranti all'estero. Si ricorda che, nel momento in cui i paesi asiatici esportatori di forza lavoro intendono

¹¹⁸ Abdoulaye Diop, Trevor Johnston and Kien Trung Le, *Migration Policies across the GCC: Challenges in Reforming the Kafala. Migration to the Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

¹¹⁹ Jennifer Gordon, *Global labour recruitment in a supply chain context* (International Labour Organization, Geneva, 2015).

¹²⁰ Christiane Kuptsch, *Merchants of Labour* (International Labour Office, Geneva, 2006), 24.

¹²¹ Nasra M. Shah, *Emigration Policies of Major Asian Countries Sending Temporary Labour Migrants to the Gulf. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

¹²² Ibid.

promuovere una forma legale e dignitosa di emigrazione, con essa desiderano anche salvaguardare il risvolto economico che sottende. Tale forma di ritorno non può prescindere dal rispetto della persona migrante, della sua capacità di raggiungere il paese di destinazione senza aver subito sopraffazioni (senza aver contratto importanti debiti per lui e per la sua famiglia) e quindi della sua capacità di inviare verso il paese di origine maggiori rimesse, che per quest'ultimo rappresentano un'importante entrata di valuta estera. E ancora, nei paesi asiatici più gli *outflows* di manodopera vengono regolarizzati, più si può assistere ad un calo del tasso di disoccupazione e, viceversa, ad un aumento del tenore di vita delle famiglie dei lavoratori migranti per cui le rimesse rappresentano una fondamentale rendita.

L'India, dal canto suo, nel 1983 ha emesso un *Emigration Act* con il quale ha dato vita ad una struttura burocratica (*Protector of Emigrants*) mirata a tutelare il migrante indiano e a supportare mutualmente i vantaggiosi legami con i connazionali oltreoceano. Con lo stesso atto ha regolamentato l'istituzione e la registrazione delle agenzie private di reclutamento definendo i termini e le condizioni dei permessi, così come le autorità competenti in materia.¹²³ Nello stesso periodo, attraverso la creazione del sistema telematico *eMigrate System*,¹²⁴ ha reso tracciabile il procedimento di reclutamento imponendo l'obbligo di registrazione dei dati sia in capo al lavoratore che al datore di lavoro; sono stati creati uffici oltreoceano a disposizione degli operai che offrono supporto anche in casi di reclami o lamentele (*Overseas Workers Resource Centre*¹²⁵). Infine, il Ministero degli Affari Esteri si è fatto promotore di campagne mediatiche tese ad incoraggiare un'emigrazione sicura e legale.

Nonostante ciò, e nonostante la benevolenza del governo indiano di rafforzare i rapporti bilaterali con i paesi di destinazione mediante la stipulazione di Memoranda d'Intesa e di accordi lavorativi con i singoli stati del Golfo, la situazione attuale è testimone della presenza di crepe nel sistema. Studiosi come Gurucharan ritengono che la politica di gestione della migrazione internazionale adottata dall'India sia carente anzitutto perché fa riferimento ad un *Emigration Act* risalente al 1983, in secondo luogo perché controlla i soli flussi in uscita, ed infine perché vi sono debolezze negli strumenti

¹²³ *The Emigration Act, 1983*, India Code. Digital Repository of All Central and State Acts, https://www.indiacode.nic.in/handle/123456789/1779?sam_handle=123456789/1362.

¹²⁴ Rupa Chanda and Pralok Gupta, *Indian Migration to the Gulf: Overview of Trends and Policy Initiatives by India. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

¹²⁵ *Ibid.*

messi a disposizione, che mostrano una mancanza di coerenza delle politiche adottate e di centralizzazione dell'autorità.¹²⁶

Sulla stessa linea d'onda si inserisce il Pakistan che, di fronte ad un indice demografico in crescita, ad un elevato tasso di disoccupazione e ad un debole sviluppo economico vede nell'esportazione di manodopera una strategia vantaggiosa. Nell'*Emigration Ordinance* del 1979 vengono elencati i programmi di formazione ed informazione dei giovani lavoratori prima della loro partenza, come ad esempio i programmi di sviluppo delle competenze o le prassi per facilitare il processo di emigrazione e gli afflussi di rimesse.¹²⁷ Non solo, si rafforza il sistema di tutela dei lavoratori oltreoceano mediante l'istituzione di una *helpline* e la semplificazione dei processi di rimpatrio.

Così come per l'India, anche i tentativi più recenti del Pakistan di disciplinare la materia (l'ultimo nel 2013 in collaborazione con l'Organizzazione Internazionale del Lavoro) sono risultati insufficienti poiché mancanti di una consistente forma di collaborazione con i paesi di destinazione.

Le Filippine, come già accennato, non intendono incoraggiare l'emigrazione dei cittadini filippini come strategia di sopravvivenza in mancanza di alternative valide all'interno dei confini nazionali, bensì le politiche migratorie promosse dal governo hanno l'obiettivo di proteggere la migrazione in quanto libera scelta personale.¹²⁸ Queste politiche riguardano le campagne di formazione sia prima della partenza che all'arrivo, nel paese di destinazione, nonché le eventuali questioni di rimpatrio, i cui programmi includono anche prestiti e consulenze. A tal proposito è stato istituito nel 2010 un *National Reintegration Center for Overseas Foreign Workers* che intende sfruttare le competenze dei nazionali rimpatriati a vantaggio del mercato del lavoro domestico.¹²⁹

Benché la politica filippina sia nota per essere una strategia di successo, è altresì vero che una maggiore collaborazione con i governi oltreoceano porterebbe ad una migliore tutela di determinate categorie di lavoratori e lavoratrici migranti, come ad esempio coloro che lavorano nel settore dei servizi domestici, che spesso si trovano a chiedere aiuto presso le ambasciate nei paesi di destinazione.¹³⁰

¹²⁶ Nasra M. Shah, *Emigration Policies of Major Asian Countries Sending Temporary Labour Migrants to the Gulf. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

¹²⁷ Ibid.

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ Ibid., 142.

¹³⁰ Ibid.

Riassumendo, le principali strategie adottate dai paesi di origine sono:

1. L'obbligatorietà della licenza per le agenzie private di reclutamento.
2. La limitazione dei costi che il migrante deve pagare nella fase di reclutamento attraverso il controllo e la registrazione delle attività delle agenzie.
3. La promozione di campagne di informazione sui diritti dei lavoratori.
4. Il rafforzamento della legislazione domestica per regolamentare il reclutamento.
5. L'adozione di sanzioni o incentivi per le agenzie private.
6. Il coinvolgimento sempre maggiore delle agenzie pubbliche di reclutamento e delle organizzazioni internazionali.
7. Lo sviluppo delle competenze dei lavoratori che emigrano.
8. La cooperazione tra stati, a livello globale (grazie alle attività dell'OIL e delle Nazioni Unite), regionale e bilaterale.¹³¹

2.7 Il comportamento dei paesi di destinazione: il caso degli Emirati Arabi Uniti

2.7.1 I vantaggi del processo migratorio

Diversi studi in materia affermano che i paesi di destinazione di importanti flussi di lavoratori migranti, come nel caso degli Emirati Arabi Uniti, beneficiano di numerosi vantaggi. Questi non si riducono semplicemente ad un dato economico, ovvero l'incontro tra il surplus di domanda di lavoro e l'offerta, bensì vi sono delle implicazioni che influenzano anche le sfere politica e sociale dei *receiving countries* da cui traggono vantaggio l'intera regione dei *GC countries*, i singoli stati e gli imprenditori privati.

Per quanto riguarda il primo attore, Hanieh sostiene che occorre guardare ai flussi migratori come un fenomeno che va oltre i confini nazionali: esso riflette il diseguale sviluppo della regione intera e la natura della posizione del Golfo all'interno del mercato mondiale. Quest'ultima permette una forma di controllo e di sfruttamento dei lavoratori, consentendo agli stati del Golfo di dislocare la forza lavoro a loro piacimento. Il punto più interessante che evidenzia lo studioso è che l'abuso dei diritti umani e le condizioni di sfruttamento dei lavoratori non sono semplicemente il fallimento dei governi del Golfo

¹³¹ Christiane Kuptsch, *Merchants of Labour* (International Labour Office, Geneva, 2006).

nel rispettare le norme internazionali o una mera conseguenza del perseguimento di interessi individualistici da parte dei singoli governanti. Piuttosto, queste istituzioni, come i criteri di assegnazione della cittadinanza, le restrizioni nella mobilità dei lavoratori o il sistema della *kafala*, sono il riverbero delle diverse relazioni di potere del mercato globale e dell'iniquo sviluppo del Medio Oriente intero, ovvero riflettono la crescita diseguale del capitalismo all'interno della regione.

Per quanto riguarda i singoli stati, Hanieh sostiene che la migrazione rafforzi la posizione delle tradizionali élite al potere perché rende la forza lavoro nazionale sempre più improduttiva, ovvero questa contribuisce sempre meno allo sviluppo economico del paese. Conseguentemente, la manodopera nazionale risulta essere meno esigente nei confronti dello stato per via del suo scarso contributo alla produzione nazionale, il quale è in grado di mitigare ogni pressione sociale indirizzata verso un cambiamento o una forma di democratizzazione.¹³²

L'alto grado di sfruttamento dei lavoratori non è semplicemente una conseguenza delle difficili condizioni sociali dei paesi di origine. Esso infatti è reso possibile dalla presenza di un ampio numero di potenziali lavoratori oltreoceano che secondo Hanieh costituiscono "a labour pool for the Gulf"¹³³. Le grandi dimensioni di questa manodopera nei paesi asiatici, l'alta domanda di lavoro nei paesi del Golfo e la capacità di questi ultimi di rendere la forza lavoro estremamente flessibile deprimono ulteriormente il livello dei salari che i lavoratori migranti guadagnano.¹³⁴ Non solo, una presenza così importante di comunità straniere all'interno dei confini nazionali rappresenta un rischio, in quanto agente politico attivo, alla stabilità dei regimi del Golfo anche all'interno di un quadro sociale ed economico regionale. Concretamente, rappresentano una potenziale minaccia politica di pretesa estensione di equi diritti politici e sociali anche ai lavoratori provenienti dall'India o dal Pakistan in quanto classe sociale che lavora all'interno del contesto regionale del Golfo. Per tale ragione, i GCC sono interessati a sostenere la flessibilità e la precarietà della classe operaia migrante in modo tale che la sua natura sia continuamente rinnovata e rivoluzionata, oltre che ad essere divisa sia all'interno dei

¹³² Adam Hanieh, *Overcoming Methodological Nationalism: Spatial Perspectives on Migration to the Gulf Arab States. Transit States: Labour, Migration and Citizenship in the Gulf* (Pluto Press, London, 2015).

¹³³ Ibid.

¹³⁴ Ibid.

singoli paesi che nel contesto regionale. Tale dinamica ostacola qualsiasi forma di organizzazione collettiva o politica con una visione a lungo termine.¹³⁵

Per quanto riguarda gli imprenditori privati, invece, la possibilità di avere a disposizione una forza lavoro sempre pronta a lavorare ad un costo inferiore, rispetto a quello della forza lavoro nazionale, consente loro di guadagnare maggiore competitività sul mercato e quindi di sostenere gli alti ritmi di produzione dei grandi progetti edili. Gli impresari privati, tra l'altro, sono i primi a beneficiare di quelle pratiche lucrative di compravendita dei visti lavorativi messe in atto con la complicità delle agenzie private di reclutamento proprio perché evitano loro di farsi carico dei costi dell'assunzione.

Contestualmente, regolamentare la forza lavoro immigrata comporterebbe per i paesi del Golfo una serie di implicazioni meno vantaggiose che sono anzitutto di ordine sociale, come quella di integrare la popolazione straniera all'interno di una società emiratina che rimane piuttosto conservatrice. Una simile strategia risulterebbe difficile da adottare in un contesto di segmentazione della popolazione e della forza lavoro in cui i cosiddetti *3D jobs* (*dirty, dangerous and demanding*), ovvero gli impieghi più "sporchi", "pericolosi" e "duri", vengono assegnati alla manodopera straniera e sono disdegnati dai nazionali. Tra questi ultimi, in aggiunta, aumenta il tasso di disoccupazione dei più giovani meno qualificati che disprezzano il lavoro manuale e preferiscono ottenere un posto di lavoro nelle fila del governo invece che nel settore privato.¹³⁶ La mancanza di capitale umano è tra gli ostacoli principali allo sviluppo del paese arabo che, invece, dipende totalmente dall'importazione di manodopera straniera.¹³⁷

Secondo il report dell'OIL *Ways forward in recruitment of low-skilled migrant workers in the Asia-Arab States corridor*, cambiare lo status quo non è interessante perché ogni parte di questa relazione ha una sua forma di ritorno: il datore di lavoro e le agenzie di reclutamento ottengono dei notevoli benefici economici, mentre i lavoratori migranti, coerentemente con la "culture of payment expectations" di cui si è parlato sopra, accettano consapevolmente le imposte richieste dalle agenzie di reclutamento perché

¹³⁵ Adam Hanieh, *Overcoming Methodological Nationalism: Spatial Perspectives on Migration to the Gulf Arab States. Transit States: Labour, Migration and Citizenship in the Gulf* (Pluto Press, London, 2015).

¹³⁶ Nasra M. Shah, *The Management of Irregular Migration and its Consequence for Development: Gulf Cooperation Council* (ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration Working Paper no. 19, Bangkok, 2009).

¹³⁷ Adam Hanieh, *Overcoming Methodological Nationalism: Spatial Perspectives on Migration to the Gulf Arab States. Transit States: Labour, Migration and Citizenship in the Gulf* (Pluto Press, London, 2015).

ritengono che più è alta la somma di denaro da versare, maggiore è la garanzia di ottenimento del lavoro.¹³⁸

2.7.2 I tentativi di tutela del processo migratorio

Come già descritto nel primo capitolo, gli Emirati Arabi Uniti ospitano all'interno dei loro confini nazionali una percentuale di popolazione immigrata che supera di gran lunga quella autoctona: i lavoratori migranti rappresentano circa il 90% della forza lavoro del paese e provengono per la gran parte dall'Asia del sud, ovvero India, Pakistan e Bangladesh.¹³⁹

Relegata ad essere una forza lavoro temporanea, per la popolazione immigrata è impossibile una qualsiasi forma di naturalizzazione all'interno del paese o un'eventuale pretesa di cittadinanza. Come nota al Kaibi: "[T]he UAE has put a set of laws and regulations ensuring that guest workers in the country are temporary, not permanent immigrants; they do not leave their countries to immigrate and live permanently in the UAE but come according to temporary work contracts to perform specific jobs, after which they return home".¹⁴⁰

Ad oggi la giurisprudenza sul lavoro è disciplinata dalla legge n.8 del 1980, rettificata poi da qualche emendamento dal 1981 al 2007.¹⁴¹ Questa regolamenta "maximum working hours, breaks, annual leave and overtime",¹⁴² mentre gli articoli 17 e 18 disciplinano gli enti intermediari, ovvero le agenzie private di reclutamento: si richiede che queste posseggano una licenza per poter operare e si proibisce loro l'imposta in capo al lavoratore migrante di qualsiasi tariffa o addebito, anche in caso di rimpatrio dopo la risoluzione del contratto.¹⁴³ L'articolo 18 afferma: "It is not permissible for any licensed labour agent or supplier to demand or accept from any worker whether before or after his recruitment, any commission or material reward in consideration for arranging such recruitment."¹⁴⁴

¹³⁸ Ray Jureidini, *Ways forward in recruitment of 'low -skilled' migrant workers in Asia-Arab states corridor* (International Labour Office, ILO Regional Office for the Arab States, Beirut, 2016).

¹³⁹ International Organization for Migration, *Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal* (United Nations House, Mishref, Kuwait, 2016).

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ UAE Labour Law, *UAE Labour Law Federal Law no.8*, <https://www.uaelaborlaw.com/current-uae-labor-law/>.

¹⁴² David Keane and Nicholas McGeehan, *Enforcing Migrant Workers' Rights in the United Arab Emirates* (International Journal on Minority and Group Rights 15, 2008, 81-115), 85.

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Article 18, UAE Labour Law, Federal Law no. 8 of 1980.

Da allora gli Emirati Arabi Uniti hanno promulgato una serie leggi sia a livello locale, ovvero dall'iniziativa dei singoli emirati, sia a livello federale, al fine di affrontare quei problemi concernenti il settore lavorativo: nel 2005 è stata introdotta una legge che garantisce una pausa durante le ore più calde per proteggere i lavoratori del settore edile e tutti coloro che lavorano all'aperto¹⁴⁵; nel 2009 è stato adottato un sistema di tutela del lavoratore e del suo salario, il *Wage Protection System*. Questa è una piattaforma elettronica che permette di tracciare i trasferimenti di denaro dal datore di lavoro all'operaio, consentendo così al governo di tenere traccia dei rapporti sussistenti tra la forza lavoro immigrata e le imprese, anche quelle che operano nel settore privato.¹⁴⁶ Mediante questo sistema tutte le aziende registrate presso il Ministero sono obbligate ad inviare denaro tramite gli istituti bancari e sono direttamente responsabili in caso di non corrispondenza del salario o di ritardi nel pagamento di questo.¹⁴⁷

Nonostante ciò, il WPS risulta uno strumento insufficiente per ciò che riguarda la regolamentazione nel settore privato, la cui problematica principale è la mancanza di una norma che determini l'ammontare di un salario minimo da corrispondere ai lavoratori.¹⁴⁸ Una delle più importanti modifiche al sistema legislativo, orientata a correggere l'istituzione della *kafala*, è stata inserita nel 2010: con la risoluzione n.25 e la corrispondente decisione ministeriale di applicazione n.1186 si garantisce maggiore flessibilità nel trasferimento della sponsorship tra datori di lavoro. In altre parole, in seguito a questa risoluzione un lavoratore può cambiare impresario senza dover ottenere il permesso da parte del suo precedente datore di lavoro (il cosiddetto *Non Objection Certificate*)¹⁴⁹.

Infine, con le tre decisioni ministeriali del 2015, le n.766, n.765 e n. 764, sono state aggiunte maggiori garanzie in termini di ottenimento del visto per determinate categorie di lavoratori e in merito alle condizioni di risoluzione dei contratti per queste categorie. Con la risoluzione n.764, in particolar modo, è stata introdotta l'obbligatorietà di un'offerta di lavoro da presentare al Ministero del Lavoro prima del rilascio del visto;

¹⁴⁵ Maysa Zahra, *United Arab Emirates' Legal Framework of Migration* (Gulf Labour Markets and Migration, 2017).

¹⁴⁶ International Labour Organization, *Wage Protection System (UAE)*, https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=186.

¹⁴⁷ International Organization for Migration, *Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal* (United Nations House, Mishref, Kuwait, 2016).

¹⁴⁸ Philippe Fargues and Nasra M. Shah, *Introduction: Migration Policies, between Domestic Politics and International Relations. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

¹⁴⁹ Maysa Zahra, *United Arab Emirates' Legal Framework of Migration* (Gulf Labour Markets and Migration, 2017).

inoltre, questa impone la congruenza dei termini e delle condizioni del contratto con l'offerta del datore di lavoro, a meno che questi non divergano in termini di maggiore vantaggio per il lavoratore.¹⁵⁰

Gli Emirati Arabi Uniti si stanno orientando sempre di più verso una standardizzazione dei contratti di lavoro al fine di far fronte alla pratica diffusa di sostituzione di questi, di cui si è parlato in precedenza. Nel dettaglio, il Ministero del Lavoro non approverà l'assunzione di un lavoratore straniero se il suo contratto di lavoro non corrisponderà al modello standard, come riassume il report dell'OIL: "According to the decree, the Ministry of Labour (now MoHRE) will not approve the employment of a foreign worker until an employment offer that conforms with the Standard Employment Contract is presented to and duly signed by the worker."¹⁵¹

Il decreto n. 764 del 2015, con l'articolo 1, sancisce l'adozione di una forma standard per il contratto di assunzione di lavoratori stranieri, mentre agli articoli 4 e 5 garantiscono l'impossibilità per il datore di lavoro di apportare qualsiasi modifica o di aggiungere clausole a sfavore del lavoratore nel contratto da egli firmato, senza il suo previo consenso: "No change may be made to the contract signed by the worker here under without the worker's consent and provide such change may not prejudice the worker's rights and only after the Ministry's approval of such change."¹⁵²

Il contratto di lavoro deve quindi conformarsi al modello standard affinché si risolvano quelle contraddizioni in merito alla legge applicabile laddove questa sia differente tra paesi di origine e di destinazione.¹⁵³

All'interno del portale del governo emiratino è possibile trovare i diversi modelli contrattuali stilati dal ministero a seconda delle categorie di lavoratori. Di seguito è riportata la pagina iniziale del modello di un contratto di lavoro temporaneo:

¹⁵⁰ Maysa Zahra, *United Arab Emirates' Legal Framework of Migration* (Gulf Labour Markets and Migration, 2017).

¹⁵¹ International Organization for Migration, *Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal* (United Nations House, Mishref, Kuwait, 2016), 20.

¹⁵² United Arab Emirates Ministry of Human Resources & Emiratisation, *Ministerial Decree (764) of 2015 on the Implementation of the Ministry of Labor's approved Standard Employment Contracts*, file:///C:/Users/giu31/Downloads/Ministerial%20Decree%20(764)%20Of%202015%20On%20The%20Implementation%20Of%20The%20Ministry%20Of%20Labor%E2%80%99s%20Approved%20Standard%20Employment%20Contracts%20(2).pdf.

¹⁵³ Ray Jureidini, *Ways forward in recruitment of 'low -skilled' migrant workers in Asia-Arab states corridor* (International Labour Office, ILO Regional Office for the Arab States, Beirut, 2016).



Contract Form Temporary Employment

This contract is made on / / 20
Between

Federal Entity / Authority / Corporation: (First Party)
Represented by: in his/her capacity as:

And

Employee:	Second Party	Nationality:
Passport No:		ID No:
Address:		In UAE:
Out of UAE:		

The two parties agreed on the following:

Clause 1:

The First Party agreed to appoint the Second Party, as per this contract,
in the post of (.....) Grade (.....)
and a lump sum salary of AED (.....), to be paid thereto at the end of each month.

Clause 2:

The term of this contract shall be three months (maximum) as of / / and ending on / / . The First Party may extend the term for a period of no more than three months.

هيئة الاتحادية | Federal Authority

ص.ب. 2350 • أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة • ABU DHABI, UNITED ARAB EMIRATES • فاكس +971 2 6266767 • هاتف +971 2 4036000 • مركز الاتصال الموحد 600525524
ص.ب. 5002 • دبي، الإمارات العربية المتحدة • DUBAI, UNITED ARAB EMIRATES • فاكس +971 4 2959888 • هاتف +971 4 2952999 • www.fahr.gov.ae

Immagine 2.5: Il modello standard di un contratto di lavoro temporaneo. Fonte: Federal Authority for Government Human Resources, Employee Contracts Templates accordance to amendments of Federal Law No. (17) for Year 2016, <https://www.fahr.gov.ae/Portal/en/legislations-and-guides/human-resources-law/employee-contracts-templates.aspx>.

La standardizzazione dei contratti di lavoro (Immagine 2.5) rappresenta una forma di tutela della parte più debole della relazione, ed in questo caso si tratta del lavoratore migrante, perché annulla qualsiasi trattativa di negoziazione sui termini e sulle clausole del rapporto e rende l'informazione più trasparente ed accessibile per tutte le parti coinvolte, anche in caso di dispute. Un'altra caratteristica che contraddistingue tale tipologia di contratto è l'uniformità della formula, che di fatto evita qualsiasi forma di discriminazione.

Nonostante esistano delle forme di tutela adottate dal governo tese ad arginare le pratiche di strumentalizzazione della forza lavoro immigrata, che le Nazioni Unite annoverano tra le dinamiche di controllo proprie della tratta di esseri umani¹⁵⁴, Keane e McGeehan sostengono che l'abuso di potere esercitato dai datori di lavoro è una forma di prevaricazione che il governo emiratino non solo non ha interesse a risolvere ma di cui è tra i principali fautori: "There is evidence to suggest that the government as a whole, far from acting to protect workers, is an active participant in the abuse, profiting directly from a system which keeps a large migrant workforce in conditions of bondage."¹⁵⁵ Nello specifico, il governo emiratino sarebbe responsabile di reati riguardanti la schiavitù di debito e l'abuso dei lavoratori migranti; è partecipante attivo in quelle situazioni di controllo che si instaurano tra i dipendenti e i loro datori di lavoro.¹⁵⁶

Una tesi, tra l'altro, avvalorata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro che denuncia l'implicazione delle autorità dei paesi di destinazione nelle pratiche di usura e di "debt bondage". Nel dettaglio, nonostante nella maggior parte dei casi i lavoratori migranti si indebitino durante la fase di assunzione con le agenzie private o con gli ufficiali governativi nei loro paesi di origine, è stato dimostrato che questi pagamenti vanno a finanziare quei legami di corruzione e collusione tra ufficiali statali anche nei paesi di destinazione. Come afferma Jureidini: "Even if the debt is being incurred in the country of origin, it has been shown that much of it is being siphoned away on bribery and extortion by employers and agents in destination countries"¹⁵⁷

Anche l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni ha evidenziato il ruolo ambiguo dei governi dei paesi di destinazione: spesso gli importanti pagamenti richiesti

¹⁵⁴ Siria Gastélum Félix, *Human Trafficking Toolkit for Journalists* (United Nations Office on Drugs and Crime Office for the GCC Region, 2016).

¹⁵⁵ David Keane and Nicholas McGeehan, *Enforcing Migrant Workers' Rights in the United Arab Emirates* (International Journal on Minority and Group Rights 15, 2008, 81-115), 83.

¹⁵⁶ Ibid.

¹⁵⁷ Ray Jureidini, *Ways forward in recruitment of 'low -skilled' migrant workers in Asia-Arab states corridor* (International Labour Office, ILO Regional Office for the Arab States, Beirut, 2016), 17.

ai lavoratori migranti vengono utilizzati per corrispondere tangenti ad ufficiali governativi sia nei paesi di origine che di destinazione. Secondo Jureidini queste pratiche fraudolente coinvolgono alcuni ufficiali statali che, in cambio del pagamento di una percentuale, assicurano l'approvazione di una determinata pratica o velocizzano il processo di ottenimento di documenti e permessi. Nonostante non siano numerose le testimonianze dei lavoratori migranti in merito a questi pagamenti informali, vi sono prove che in alcuni casi questi vengano addirittura detratti direttamente dallo stipendio del lavoratore: la IOM individua in questa pratica un'importante falla del *Wage Protection System*, di cui si è parlato sopra, poiché non è un sistema sufficientemente sofisticato da intercettare questi flussi di denaro.¹⁵⁸

Nel febbraio 2007 il governo degli Emirati Arabi Uniti ha pubblicato un progetto di legge con l'intento di revisionare la legislazione vigente sul lavoro n.8 nel 1980¹⁵⁹, divulgato e reso disponibile al pubblico esame. Lo stesso anno Human Rights Watch ha diffuso un commento al progetto di legge, evidenziandone i punti forti, come ad esempio l'articolo 15 che affida al datore di lavoro l'onere di farsi carico delle spese del viaggio dell'operaio, dei permessi di assunzione e degli esami medici, ma evidenziandone altresì le mancanze:

1. la necessità di una riforma che garantisca ai lavoratori il diritto di organizzazione collettiva;
2. l'illiceità degli scioperi;
3. l'esclusione dalla legge sul lavoro di determinate categorie di lavoratori, come quelli che operano nel settore domestico e nell'agricoltura;
4. il dato ambiguo in merito all'età minima di assunzione;
5. l'esclusione delle donne da determinate categorie di lavoro;
6. l'assenza di provvedimenti che bandiscano la confisca del passaporto o di altri documenti d'identità e che consentano la stesura dei contratti di lavoro nella lingua nativa del lavoratore;
7. l'assenza di pene adeguate per eventuali violazioni della legge.¹⁶⁰

¹⁵⁸ Ray Jureidini, *Transnational Culture of Corruption in Migrant Labour Recruitment* (International Organization for Migration, Geneva, 2017).

¹⁵⁹ United Arab Emirates Ministry of Human Resources and Emiratization, *Laws and Regulations, Labour Law*, <https://www.mohre.gov.ae/en/labour-law.aspx>. Consultato il 3 gennaio 2021.

¹⁶⁰ Human Rights Watch, *The UAE's Draft Labor Law. Human Rights Watch's Comments and Recommendations* (Human Rights Watch, 2007).

Per quanto riguarda la libertà di associazione e di contrattazione collettiva dei lavoratori che risiedono negli Emirati Arabi Uniti, Human Rights Watch ricorda che sebbene il paese del Golfo non abbia mai ratificato le due convenzioni fondamentali delle Nazioni Unite, ovvero la Convenzione internazionale sui diritti civili e politici e quella sui diritti economici, sociali e culturali, esso è membro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, la cui dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro inserisce the “freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining” tra i diritti fondamentali che tutti i membri hanno il dovere di proteggere.¹⁶¹ Concretamente, la mancanza di tutela del diritto di organizzazione collettiva priva i lavoratori di un'istituzione che protegga i loro interessi e che conceda loro la capacità di sollevare le problematiche comuni e di comunicarle a chi di dovere.

Lo stesso problema riguarda anche il diritto di sciopero: in aperta violazione con gli standard internazionali, la bozza di legge sul lavoro degli Emirati Arabi Uniti nega il diritto dei lavoratori di scioperare e prescrive il processo di rimpatrio, con l'impossibilità di essere assunti nel paese per almeno un anno.¹⁶² Il testo di legge attuale disciplina lo sciopero in questi termini all'articolo 112: “The worker may be temporary suspended from work upon the charging thereof of a deliberate crime against life, property, honor, honesty or of carrying out a strike.”¹⁶³

In passato sono state rare le occasioni in cui i lavoratori immigrati hanno scioperato, specialmente nel settore delle costruzioni. Uno degli eventi più recenti è lo sciopero del 2013, a Dubai, in cui migliaia di lavoratori di *Arabtec*, l'azienda che ha costruito la torre più alta del mondo, il *Burj Khalifa*, interruppero le loro attività lavorative per circa 5 giorni. Essi reclamarono un aumento di stipendio di 90 dollari poiché il salario guadagnato risultava insufficiente per far fronte alle spese alimentari. Dopo giorni di sciopero l'azienda rifiutò qualsiasi forma di negoziazione e il Ministero del Lavoro inviò degli ufficiali di polizia nei dormitori. Stando alle notizie riferite dai quotidiani locali, i lavoratori ricominciarono le loro attività volontariamente, mentre la rivista *Equal Times* riporta la testimonianza di alcuni operai che affermarono di essere stati minacciati di deportazione. La minaccia divenne reale per circa 25 lavoratori che ricevettero la notifica

¹⁶¹ Human Rights Watch, *The UAE's Draft Labor Law. Human Rights Watch's Comments and Recommendations* (Human Rights Watch, 2007).

¹⁶² Ibid.

¹⁶³ United Arab Emirates Ministry of Human Resources and Emiratization, *Laws and Regulations, Labour Law, Title Six Disciplinary Rules, Art. 112*.

di rimpatrio dopo giorni di inattività.¹⁶⁴ Human Rights Watch conferma che nel 2011 si verificarono le stesse dinamiche: in seguito ad uno sciopero, 70 lavoratori di *Arabtec* furono deportati. *Arabian Business* riferisce le parole di un ufficiale della polizia di Dubai che afferma che gli operai avevano richiesto il rimpatrio perché non avevano più intenzione di lavorare per quella compagnia.¹⁶⁵

Infine, Human Rights Watch riflette sul fatto che, secondo la definizione inserita nella Convenzione sul Lavoro Forzato n. 29 del 1930, lo stato di sfruttamento in cui si trovano i lavoratori migranti negli Emirati è condannato dalla legge internazionale poiché ritenuta una condizione di lavoro forzato: “All work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily”.¹⁶⁶

2.8 La tutela dei lavoratori migranti a livello internazionale

Secondo Philip Martin la soluzione per fermare gli abusi che i lavoratori migranti subiscono all'estero è da ricercare alla radice del problema, ovvero non metterli nella condizione di essere costretti ad emigrare. Lo studioso, infatti, crede che un'economia stabile offrirebbe opportunità di lavoro all'interno dei loro paesi di origine, senza costringere i lavoratori, disperati, a cercare la fortuna altrove. La disperazione è proprio quel sentimento che conduce i migranti a cadere nelle trappole di agenti privati o di datori di lavoro che verosimilmente se ne approfittano.¹⁶⁷ Tuttavia, poiché nel ventunesimo secolo le persone che emigrano per trovare nuove opportunità di lavoro non lo fanno per le medesime motivazioni, o comunque non sempre perché vivono in condizioni disperate, raggiungere una crescita economica che sia equa per tutte le aree del mondo è un obiettivo tanto esemplare quanto ambizioso.

Nel frattempo è possibile adottare delle misure più mirate a favore di chi continua a subire sopraffazioni di ogni genere, come ad esempio campagne di informazione che istruiscano i migranti sui propri diritti e doveri.

¹⁶⁴ Equal Times, *UAE: Arabtec striking workers to be deported*, https://www.equaltimes.org/uae-arabtec-striking-workers-to-be-deported?lang=en#.X_Hb0NhKjIV.

¹⁶⁵ Arabian Business Global, *Rights groups urges UAE not to deport strikers*, <https://www.arabianbusiness.com/rights-group-urges-uae-not-deport-strikers-503032.html>.

¹⁶⁶ Human Rights Watch, *The UAE's Draft Labor Law. Human Rights Watch's Comments and Recommendations* (Human Rights Watch, 2007), 12.

¹⁶⁷ Philip Martin, *Regulating private recruiters: The core issues. Part I: 'Merchants' of various types: yesterday and today. Merchants of Labour* (International Labour Office, Geneva, 2006).

Oltre alle soluzioni messe in atto singolarmente dai paesi di origine e di destinazione, vi sono forme di tutela cui si è fatto ricorso a livello internazionale, capeggiate in particolar modo dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Questa ha adottato nel 1997 la Convenzione n.181 sulle Agenzie Private di Assunzione e una Raccomandazione supplementare (n.188), strumenti che hanno rappresentato un importante cambio rispetto ai tradizionali standard dell'OIL, che di fatto riconosceva principalmente al settore pubblico la gestione dei servizi del mercato del lavoro.¹⁶⁸ Concretamente, questa convenzione ha aperto la strada alle agenzie private di reclutamento, ma nel preambolo si specifica la necessità di prevenire e di evitare tutte quelle pratiche di abuso che si realizzano nella fase dell'assunzione: "Recognizing the role which private employment agencies may play in a well-functioning labour market and recalling the need to protect workers against abuses."¹⁶⁹

Gli articoli 4,5,9 e 11 tutelano i diritti fondamentali dei lavoratori, come ad esempio quello di organizzazione collettiva e della libertà di associazione, proibiscono il lavoro minorile. In particolare, all'articolo 5 è vietata qualsiasi forma di discriminazione. Nella stessa Convenzione si ribadisce l'importanza di non addebitare i costi del reclutamento in capo ai lavoratori: "Private employment agencies shall not charge directly or indirectly, in whole or in part, any fees or costs to workers."¹⁷⁰

E ancora, le parti ratificanti la convenzione hanno l'obbligo di adottare tutte le misure per prevenire ogni forma di abuso dei lavoratori migranti che vengono assunti:

"A Member shall, after consulting the most representative organizations of employers and workers, adopt all necessary and appropriate measures, both within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of migrant workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws

¹⁶⁸ Philip Martin, *Regulating private recruiters: The core issues. Part I: 'Merchants' of various types: yesterday and today. Merchants of Labour* (International Labour Office, Geneva, 2006).

¹⁶⁹ Preamble, C181 Private Employment Agencies Convention, 1997 (No.181).https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326.

¹⁷⁰ Article 7, C181 Private Employment Agencies Convention, 1997 (No.181).https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326.

or regulations which provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies which engage in fraudulent practices and abuses.”¹⁷¹

In questo documento si specifica la necessità di una tutela, anche per i lavoratori assunti dalle agenzie private, di un salario minimo, del rispetto dell’orario e delle condizioni di lavoro e della salute del lavoratore. Inoltre, si incentiva la collaborazione tra le agenzie di reclutamento pubbliche e quelle private e si richiamano le parti contraenti a sanzionare i comportamenti di propaganda ingannevole (“misleading advertisements, including advertisements for non-existent jobs”).¹⁷²

Tuttavia, questa convenzione non è stata ratificata né dai maggiori paesi asiatici interessati dal fenomeno migratorio né dagli Emirati Arabi Uniti, i quali, oltre ad essere membri dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, sono anche parte contraente di alcune delle convenzioni fondamentali da essa patrocinate, come la n.29 del 1930 sul Lavoro forzato, la n.100 del 1951 sull’Equa Remunerazione, la n.105 del 1957 sull’Abolizione del Lavoro Forzato, la n.111 del 1958 sulla Discriminazione ed infine la n.1 del 1919 sull’Orario di lavoro.¹⁷³

Nel 2014, l’Organizzazione Internazionale del Lavoro ha lanciato un’iniziativa globale, “Fair Recruitment Initiative”, con gli obiettivi di aiutare i paesi a prevenire le situazioni di lavoro forzato o di traffico di esseri umani, proteggere i diritti dei lavoratori migranti da pratiche fraudolente durante il processo di reclutamento e ridurre i costi dei processi migratori sostenendo le famiglie di chi espatria. L’iniziativa si basa su quattro punti essenziali e pone il dialogo sociale al centro delle priorità:

1. Migliorare la conoscenza globale sulle pratiche di reclutamento nazionali e internazionali.
2. Perfezionare le leggi, le politiche e l’adempimento di queste per promuovere un reclutamento che sia equo. In particolar modo, si promuovono campagne per la ratifica di convenzioni fondamentali come quella sulla Migrazione per Lavoro

¹⁷¹ Article 8, C181 Private Employment Agencies Convention, 1997 (No.181).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326.

¹⁷² Eric Gravel, *ILO standards concerning employment services. Part III: Recruitment and ILO standards. Merchants of Labour* (International Labour Office, Geneva, 2006), 149.

¹⁷³ *Ratifications for United Arab Emirates*, International Labour Organization,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103495, consultato il 3 Novembre 2020.

(n.97 del 1949) e la convenzione sui lavoratori migranti (n.143 del 1975), entrambe ratificate dalle Filippine ma non dagli Emirati Arabi Uniti.

3. Promuovere eque pratiche commerciali.
4. Migliorare la protezione dei migranti.¹⁷⁴

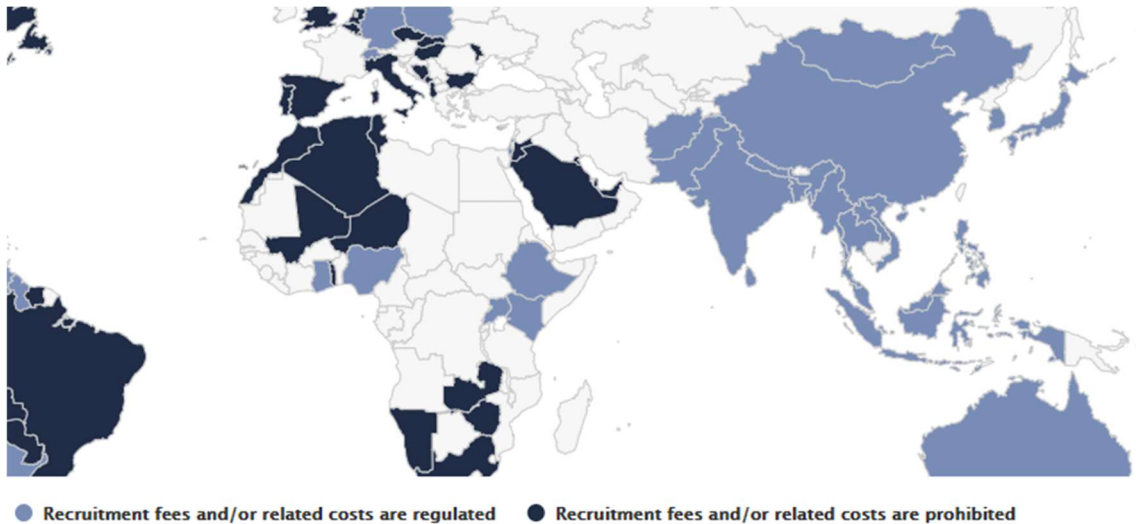


Immagine 2.6: La regolamentazione dei costi di assunzione nelle legislazioni nazionali (2018). Fonte: International Labour Organization, *Definition of fees and related costs in national laws and policies*, <http://ilo.org/gimi/FRI.action>, consultato il 4 gennaio 2021.

Come si nota dall'immagine 2.5, la mappa mostra lo stato dei lavori in relazione al progetto “Fair Recruitment Initiative” e rappresenta i paesi che ad oggi regolamentano i costi di assunzione nelle loro legislazioni nazionali. Tra questi, i paesi di origine dei lavoratori migranti risultano privi di forme di tutela per la forza lavoro che espatria. Solo l'India, ad esempio, regola e stabilisce l'ammontare dei costi che un agente di reclutamento o il datore di lavoro può sottrarre dal salario del lavoratore.¹⁷⁵ I paesi del Golfo invece, come si è visto in precedenza, hanno inserito nella loro giurisprudenza l'obbligo in capo ai datori di lavoro di farsi carico di tutte le spese di assunzione. Nel dettaglio, gli Emirati Arabi Uniti disciplinano la materia all'articolo n.18 della legge sul lavoro del 1980, così come è stata emendata nel 2007.¹⁷⁶

L'attività dell'OIL non si esaurisce qui: essa si fa promotrice di forme di collaborazione più stringente tra i governi invitandoli, laddove sia possibile, a stipulare accordi bilaterali o memoranda d'intesa al fine di giungere ad una comune amministrazione dei flussi migratori e ad una maggiore protezione dei diritti dei migranti.

¹⁷⁴ International Labour Organization, *Fair recruitment initiative. Fostering fair recruitment practices, preventing human trafficking and reducing the costs of labour migration* (Geneva, 2017).

¹⁷⁵ Ibid., India.

¹⁷⁶ Ibid., United Arab Emirates.

Queste intese includono l'incoraggiamento di buone pratiche come la trasparenza e la pubblicità degli accordi, al fine di rendere sia i lavoratori migranti che i loro datori di lavoro consci dei loro diritti e doveri; l'introduzione di riferimenti espliciti a normative e standard internazionali in merito alla tutela dei diritti dei migranti; l'inserimento di specifici riferimenti tesi ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione tra i lavoratori migranti; dedicare particolare interesse alle categorie di lavoratori più vulnerabili, ed infine promuovere un dialogo sociale che tenga anche in considerazione la voce dei datori di lavoro sia nei paesi di origine che di destinazione, quella dei lavoratori e delle organizzazioni della società civile.

Entrando nel vivo dell'argomento, la legislazione internazionale, e nello specifico la *ILO Migration for Employment Convention (Revised), 1949 no.97*, incentiva accordi più stringenti fra stati, specificando "Whenever necessary or desirable, conclusion of agreements to regulate migration for employment in cases where numbers of migrants are sufficiently large."¹⁷⁷ Gli aspetti del processo migratorio cui fanno riferimento questi accordi sono la regolamentazione dei salari, definendone l'ammontare minimo, le ore extra lavorative e stabilendo delle scadenze per il versamento dello stipendio. Inoltre, tali accordi favoriscono l'inserimento di provvedimenti che rendano i contratti di lavoro più chiari ed accessibili, anche mediante l'adozione di modelli e contratti standard; o ancora incoraggiano l'impiego di procedure che monitorino e valutino la reale implementazione di questi provvedimenti, mediante ad esempio la nomina di commissioni congiunte o di meetings; proibiscono la confisca dei documenti d'identità e proteggono il benessere e la salute fisica e mentale dei lavoratori; asseriscono la necessità di definire le diverse responsabilità in capo alle parti e l'incorporazione di meccanismi efficienti per le procedure di lamentela e di risoluzione delle dispute, così come di accesso alla giustizia; ed infine questi accordi si orientano verso la tutela di provvedimenti che garantiscano un trasferimento gratuito delle rimesse verso i paesi di origine.¹⁷⁸

Abu Dhabi Dialogue rappresenta una concreta attuazione delle suddette forme di cooperazione interregionale in merito ai flussi migratori e copre le regioni dell'Asia e del Medio Oriente. *The Ministerial Consultation on Overseas Employment and Contractual Labor for Countries of Origin and Destination in Asia*, il nome completo di Abu Dhabi Dialogue è, per l'appunto, un forum cui si è dato vita nel 2008 con il preciso scopo di

¹⁷⁷ International Labour Office, *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review* (Geneva, 2015).

¹⁷⁸ Ibid.

avviare una collaborazione tra paesi al fine di condividere e sviluppare informazioni in merito alle tendenze del mercato del lavoro nella regione e costruire un sistema più efficiente che consenta di combinare la domanda del lavoro con la reale offerta di questo. Fra i 17 stati membri vi sono 10 paesi di origine, tra cui il Bangladesh, l'India, il Pakistan e le Filippine, e 7 paesi di destinazione, tra cui il Qatar e gli Emirati Arabi Uniti.¹⁷⁹ Il suddetto “voluntary and non-binding inter-government consultative process”¹⁸⁰ ha gettato le basi per la creazione di una piattaforma interregionale per la promozione di linee guida multilaterali, sulla base del modello dell'OIL sul “*Multilateral Framework on Labour Migration*”, per la promozione di minimi standard di assunzione e di modelli di contratto. Tuttavia, l'implementazione di queste politiche rimane ancora ad un livello embrionale.¹⁸¹

Per quanto riguarda gli Emirati Arabi Uniti, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha lanciato nel 2016 un nuovo programma di cooperazione con il paese definito “*Innovation in labour market governance*”. Questo ha lo scopo di sviluppare i sistemi di informazione, aumentare i programmi di ispezione del lavoro e i meccanismi per la risoluzione delle dispute, così come garantire maggiore accesso alla giustizia per tutti i lavoratori.¹⁸² Nonostante ciò, l'OIL individua delle mancanze nel sistema di amministrazione della forza lavoro immigrata, soprattutto per ciò che riguarda le iniziative di ispezione del lavoro. Nel dettaglio, l'attività degli ispettori è orientata verso il controllo delle condizioni di vita dei migranti nei dormitori, mentre non è tra le loro priorità ispezionare i luoghi di lavoro ed i rischi ad essi legati cui i lavoratori sono esposti. Inoltre, l'OIL non ha testimonianza di una politica documentata di ispezione del lavoro né di una strategia di attuazione di tali iniziative, evidenziando la mancanza di canali di coordinamento e collaborazione tra le diverse istituzioni coinvolte nelle attività relative al controllo dei luoghi di lavoro. Gli ispettori sono ufficiali governativi non qualificati per questo specifico ruolo, il che risulta in un ricambio continuo degli ufficiali incaricati di questa funzione: il Ministero del Lavoro non stabilisce dei criteri per la selezione degli

¹⁷⁹ *Ministerial Consultation on Overseas Employment and Contractual Labour for Countries of Origin and Destination in Asia (Abu Dhabi Dialogue)*, IOM UN Migration, <https://www.iom.int/ministerial-consultation-overseas-employment-and-contractual-labour-countries-origin-and-destination> consultato il 5 novembre 2020

¹⁸⁰ Abu Dhabi Dialogue, Abu Dhabi Dialogue Operating Mobility, <http://abudhabidialogue.org.ac/about-abu-dhabi-dialogue>, consultato il 5 gennaio 2021.

¹⁸¹ International Labour Organization, *Realizing a Fair Migration Agenda: Labour flows between Asia and Arab States. Background paper for discussion at ILO interregional experts' meeting* (Geneva, 2015.)

¹⁸² International Labour Organization, *New UAE-ILO programme to set example in developing labour market governance*, https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_483841/lang-en/index.htm.

ispettori del lavoro né ha fornito un chiaro profilo delle competenze che questi debbano possedere. In aggiunta, la tipologia di ispezione più comune non riguarda le condizioni di lavoro dei migranti o il rispetto dei loro diritti, bensì è tesa all'identificazione di quei lavoratori "illegali" che, trovati senza la documentazione necessaria, vengono detenuti dall'ufficiale di polizia che accompagna l'ispettore, poi tenuti in custodia fino alla loro deportazione. L'OIL afferma che la maggior parte delle volte le ispezioni vengono annunciate, per cui se un impresario comunica di non essere pronto per ricevere il controllo gli vengono concessi giorni aggiuntivi e l'ispezione viene ritardata. Infine, si nota che le sanzioni previste dalla legge emiratina per la violazione dell'assunzione di lavoratori illegali sono molto alte, mentre non lo sono per la violazione delle condizioni di lavoro dei migranti o per la inosservanza dei loro diritti.¹⁸³

Per ciò che concerne l'accesso alla giustizia, il governo emiratino ha riconosciuto delle mancanze nel sistema che regola le controversie sul lavoro, per cui si dichiara intenzionato a collaborare con l'OIL al fine di migliorare l'accesso alla giustizia per i lavoratori temporanei immigrati.¹⁸⁴

2.9 Conclusione

Questo capitolo ha tentato di mettere in evidenza la complessità delle dinamiche che si innescano dietro ai corridoi migratori che dall'Asia raggiungono il Golfo. Dopo un'iniziale descrizione della categoria di migranti presa in esame, si è dimostrato che la rete di abusi e sopraffazioni di cui questa è vittima si attiva già all'interno dei *sending countries*, durante il processo di reclutamento. I paesi di origine hanno un ruolo fondamentale nella regolamentazione dei flussi migratori. A tal proposito, il capitolo ha dimostrato l'esistenza di importanti benefici di cui godono i paesi asiatici nel sostenere i corridoi migratori verso il Golfo e, in accordo con la riflessione di Azfar Khan e Hélène Harroff-Tavel, si considera con attenzione la necessità di una cooperazione più stringente sia tra paesi di origine, al fine di formare un gruppo unitario che collettivamente pretenda la tutela dei propri cittadini nei confronti dei GCC, sia tra paesi di origine e di

¹⁸³ International Labour Organization, *Labour Inspection Country Profile: United Arab Emirates*, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/arab-states/emirates/WCMS_150919/lang--en/index.htm, consultato il 5 gennaio 2021.

¹⁸⁴ International Labour Organization, *United Arab Emirates*, https://www.ilo.org/beirut/countries/united-arab-emirates/WCMS_533531/lang--en/index.htm, consultato il 5 gennaio 2021.

destinazione, al fine di rendere più stringenti le già esistenti forme di collaborazione, come i memoranda d'intesa.¹⁸⁵

Contestualmente, nei paesi del Golfo, e nel caso di questo elaborato negli Emirati Arabi Uniti, si è visto che le situazioni che conducono ad una mancanza di tutela dei diritti della forza lavoro immigrata non si esauriscono in una mera violazione degli standard internazionali sul rispetto dei diritti umani. Come si evince da questo capitolo, le cause sono molteplici: di natura economica, ovvero quel profitto di cui beneficiano gli imprenditori privati e le agenzie private di reclutamento dall'indebitamento del migrante; di natura sociale, ovvero i mancati tentativi di integrare la comunità di espatriati perseguono gli interessi dei regimi al potere e mirano a preservare l'identità culturale e la sicurezza di una società conservatrice; e di natura culturale, in termini di retaggio coloniale in merito alla diseguale amministrazione dello stato e in termini di eredità di istituzioni tribali fondate sulla compravendita di alleanze e sull'istituzione della *kafala*. Sotto la pressione della comunità internazionale il legislatore emiratino ha adottato degli strumenti che si orientano verso una maggiore attenzione alle istanze della comunità migrante che risiede nel territorio, guidando il paese verso un importante bivio, come affermano Azfar Khan ed Hélène Harroff-Tavel: "One observer of migration trends in the Arab region aptly explained that labor market governance-and migration governance especially-in the Gulf Cooperation Council (GCC) States is facing a historic crossroad between the status quo and incremental or even comprehensive reform."¹⁸⁶ Tuttavia, secondo i due studiosi i paesi del Golfo hanno preferito impiegare, sino ad oggi, dei piccoli cambiamenti mirati a modificare determinati settori o categorie, invece che intraprendere una revisione globale, critica e costruttiva dell'intero paradigma di amministrazione del mercato del lavoro.

Infine, nonostante gli strumenti messi a disposizione dalla comunità internazionale e nonostante le misure singolarmente impiegate dai paesi di origine e di destinazione dei lavoratori migranti (con maggiore o minore attenzione nel verificarne la reale implementazione), anche Mary Cunneen riflette sul fatto che rispettare gli standard internazionalmente accettati in merito alla tutela dei diritti della forza lavoro straniera risulta sempre più difficile per via della difettosa amministrazione della manodopera

¹⁸⁵ Azfar Khan and Hélène Harroff-Tavel, *Reforming the Kafala: Challenges and Opportunities in Moving Forward* (ILO Regional Office for the Arab States, Asian and Pacific Migration Journal, Vol. 20, Nos.3-4, 2011).

¹⁸⁶ Ibid., 293.

straniera. Anzitutto perché si tratta di settori occupazionali che spesso lavorano nell'informalità e che si servono di una forza lavoro altamente flessibile, poi perché la manodopera è economica e facilmente sfruttabile, quindi vulnerabile a situazioni di lavoro forzato, cui si aggiunge la caratteristica di essere temporanea e straniera: “Labour is cheap, expendable and exploitable, and thus vulnerable to forced labour. This vulnerability is increased by the status of workers as migrants, whether legal or illegal.”¹⁸⁷

Tutto ciò alla luce del fatto che, in mancanza di un reale dialogo, i paesi di origine e quelli di destinazione non sono riusciti a sviluppare un sistema che condivida in maniera equa i vantaggi della migrazione tra datori di lavoro, intermediari e lavoratori.¹⁸⁸

¹⁸⁷ Mary Cunneen, *Strategies to combat forced labour in the context of migration. Part IV: Innovative policy and possible protection strategies. Merchants of labour* (International Labour Office, Geneva, 2006), 186.

¹⁸⁸ International Labour Organization, *Realizing a Fair Migration Agenda: Labour flows between Asia and Arab States. Background Paper* (ILO Regional Office for Arab States, Beirut and ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok: ILO, 2015).

3 Il caso di studio: Expo 2020 ed i lavoratori stranieri

3.1 Introduzione

Questo capitolo conclusivo tratterà del caso di studio specifico che si è deciso di affrontare in questo elaborato a partire dalla tematica più generale esaminata in precedenza, ovvero quella dello status dei lavoratori migranti nel Golfo nel settore delle costruzioni. Nello specifico, verrà affrontata la questione di come e se le condizioni di lavoro della forza lavoro straniera negli Emirati Arabi Uniti siano variate dopo l'elezione della città di Dubai ad ospitare Expo 2020 che, a causa della pandemia di COVID-19, è stata posticipata al 2021.

Al fine di presentare una panoramica il più esauriente possibile, il capitolo si dividerà in tre paragrafi. Nella prima parte, si riporterà il sunto di un'intervista risalente al maggio 2020 rivolta ad un ragazzo pakistano, Shehzad Ahmad, che descrive la sua esperienza di lavoro e di vita nella città di Dubai. Il giovane ha avuto modo di lavorare nel settore delle costruzioni sia per imprese private che per il progetto governativo di Expo 2020.

Nella seconda sezione, si presenteranno le dinamiche che caratterizzano il mercato del lavoro degli Emirati Arabi Uniti, ovvero quel processo di segmentazione della forza lavoro che ha portato alla nascita di un dualismo sia a livello sociale che nel settore occupazionale: questa società duale consiste nella convivenza di due comunità, quella composta dalla forza lavoro straniera e quella locale, distinte in termini di diritti e doveri e distanti in termini di integrazione. Tale dualismo, di cui si è già parlato nel secondo capitolo, comporta notevoli implicazioni a livello politico, culturale ed economico poiché ripartisce privilegi e svantaggi in maniera iniqua all'interno della popolazione.

Infine, nella parte finale del capitolo si parlerà dell'evento Expo 2020, di come l'opinione internazionale, ma soprattutto quella nazionale emiratina, concorra ad esaltarne la magnificenza sia in termini di investimento economico a lungo termine, sia in termini di esperienze da vivere e di attrazioni da visitare. Si parlerà delle politiche di tutela dei diritti dei lavoratori migranti che gli organizzatori dell'evento hanno adottato e si premurano di far adottare alle terze parti che stanno collaborando alla realizzazione del progetto. In conclusione, si descriverà brevemente il contesto del settore occupazionale

negli Emirati che appare piuttosto contraddittorio per via della dicotomia cui si è fatto riferimento.

3.2 L'esperienza a Dubai di un ragazzo pakistano, Shehzad Ahmad

Shehzad Ahmad è un ragazzo pakistano di 22 anni proveniente da un piccolo villaggio ai confini con l'Afghanistan. Inizialmente, mi ha raccontato delle sue origini e del suo villaggio che si trova in una delle zone più remote del paese in cui non arrivano elettricità ed acqua ("For we no electricity"), né l'autorità del governo centrale che lascia a questa area tribale un certo margine di autonomia ("We are making our own rules").

Shehzad Ahmad ha lavorato a Dubai per 27 mesi come addetto alla supervisione dei ponteggi per la compagnia saudita Saudi Building Group, poi per 4 mesi ha lavorato presso il cantiere Expo 2020 e, infine, si è trasferito in Arabia Saudita, dove attualmente risiede e lavora. Durante le nostre lunghe conversazioni mi ha parlato della sua esperienza nell'Emirato, una storia che testimonia e conferma il disagio in cui continuano a vivere ed a lavorare migliaia di giovani migranti, esattamente come lui.

Ahmad, a differenza di altri giovani pakistani che come lui cercano la fortuna nel Golfo, è un ragazzo istruito, ha conseguito un diploma e sa parlare bene l'inglese: "I am the only one unlucky guy who work as a labour with education". Per via della sua formazione scolastica ha abbandonato il Pakistan con delle buone aspettative per il suo futuro; ed è per questo che quando un broker locale gli ha proposto di emigrare, promettendogli un'occupazione a Dubai, lui e la sua famiglia hanno deciso di investire i loro risparmi, chiedendo dei soldi in prestito ai parenti, e di spendere quasi 3000 dollari per ottenere un visto lavorativo.

Una volta giunto nel paese, però, si è reso conto che le sue aspettative erano già state disattese poiché quanto scritto nel contratto firmato nel paese d'origine non corrispondeva al vero: per i primi tre mesi non ha ricevuto alcuno stipendio, poi per i restanti 24 soltanto 300 dollari al mese. Lavorava dalle 10 alle 12 ore nel cantiere, senza alcuna forma di preparazione per l'occupazione che gli era stata affidata ed in condizioni alquanto precarie, a diversi metri d'altezza nel cantiere: "It's acutely work at height. Very hard. We are making scaffolding for work at height."

Conclusa la giornata lavorativa, raggiungeva i dormitori ai confini del deserto con gli autobus messi a disposizione dall'azienda: qui vivevano 12 ragazzi in una singola stanza, condividevano lo stesso bagno e gli stessi spazi in comune. A tal proposito, le condizioni di vita dei lavoratori migranti nei dormitori hanno spesso attirato l'attenzione della stampa internazionale (in un documentario del marzo del 2009, la BBC affermava che le condizioni di vita dei lavoratori erano disumane¹⁸⁹) e locale. Tra questi, *The Gulf News* nel 2007 riferiva una situazione scomoda per cui il 90% dei dormitori (labour camps) era affollato e non veniva rispettata la disposizione di assicurare uno spazio di almeno 20 metri quadrati per operaio. Le compagnie private più piccole, in particolar modo, difficilmente rispettano gli standard internazionali a cui le autorità emiratine hanno fatto appello solo a partire dal 2007. Secondo l'articolo, infatti, è in quell'anno che la municipalità di Dubai ha cominciato a diffondere una serie di specifiche che i nuovi dormitori in costruzione avrebbero dovuto rispettare, tra cui la necessità di una sufficiente aerazione delle stanze, la fornitura di acqua, gas ed elettricità, e la costruzione di stanze di almeno 320 metri quadri per un massimo di 8 lavoratori conviventi.¹⁹⁰

Ahmad ha riferito che è stato veramente difficile per lui sopravvivere in quelle condizioni che hanno reso la sua esperienza nel Golfo estremamente frustrante. Tra le motivazioni di tale insoddisfazione, vi era quella di una scarsa remunerazione sia rispetto alle condizioni e all'orario di lavoro, sia rispetto a ciò che era stato pattuito nel momento dell'assunzione. In accordo con le parole di Gardner¹⁹¹ riportate in precedenza, la situazione economica dei lavoratori asiatici nel Golfo non solo non corrisponde alle aspettative dei migranti prima della partenza, ma non è neanche così distante dalla loro situazione economica nei paesi di origine. Questo vale in particolar modo per i lavoratori del settore privato in cui, ad oggi, non viene garantito un salario minimo.¹⁹²

Alla mia richiesta di esprimere una valutazione personale in merito alla sua esperienza nel paese, la sua risposta è stata: "Very bad for labour."

¹⁸⁹ The National News, *Minimum standards for labour camps*, <https://www.thenationalnews.com/uae/minimum-standards-for-labour-camps-1.498674>.

¹⁹⁰ The Gulf News, *Conditions at Dubai labour accommodations to be improved*, <https://gulfnews.com/uae/conditions-at-dubai-labour-accommodations-to-be-improved-1.196307>.

¹⁹¹ Andrew Gardner, *Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States* (United Kingdom: C. Hurst & Co., 2012).

¹⁹² Human Rights Watch, *Building Towers, Cheating Workers. Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates* (New York, 2006).

Inoltre, la testimonianza di Shehzad Ahmad fotografa quelle dinamiche di subappalto che pongono il lavoratore migrante in una situazione di disorientamento e che non consentono di individuare un unico responsabile della condizione di subordinazione che ne deriva. Il giovane, infatti, lavorava a Dubai per una piccola impresa che assumeva dai 30 ai 100 operai addetti ai ponteggi. Questa, però, non si occupava di realizzare i progetti edili ma semplicemente forniva la manodopera alle imprese più grandi: “Our company doesn’t have any own project, our company was only supplying man power to other big contractors. If big contractor need more man power for work they will contact to our company”.

Questo concatenamento che si crea mediante l’esternalizzazione dei servizi è una di quelle *supply chains* di cui si è parlato nel secondo capitolo, ovvero è quel rapporto per cui quando una multinazionale vince l’appalto per la realizzazione di un progetto delega il procedimento di assunzione e fornitura della manodopera ad imprese più piccole. Tale forma di subappalto è svantaggiosa innanzitutto per i lavoratori perché, come racconta Ahmad, la multinazionale paga all’impresa un prezzo molto più alto per la forza lavoro che le fornisce rispetto a quello che invece quest’ultima rende ai suoi operai. “Big contractors pay to our company 15 to 25 AED Dubai currency for one hour and our company gave us just 5 AED per hour”. Al tasso di cambio attuale, la multinazionale pagherebbe alla compagnia che fornisce la forza lavoro dai 3,45 euro ai 5,75 euro all’ora per ogni operaio, mentre quest’ultima pagherebbe poi i suoi dipendenti soltanto 1,15 euro all’ora.

L’esperienza di Shehzad Ahmad non è importante solamente perché denuncia dei trattamenti disumani ad oggi ancora ignorati, ma anche perché mette in evidenza un sistema imperfetto, ovvero quello del mercato del lavoro negli Emirati Arabi Uniti e della essenziale differenza che sussiste tra il settore privato e quello pubblico. Ahmad nella sua esperienza a Dubai non ha lavorato solo per compagnie private, ma anche per il settore pubblico nel progetto della metropolitana e come operaio supervisore dei ponteggi per Expo 2020. Qui, afferma il ragazzo, le condizioni di lavoro e nei dormitori erano sostanzialmente l’opposto rispetto a ciò che aveva vissuto fino a quel momento. I ragazzi erano tutelati nel posto di lavoro, venivano concesse e rispettate le pause per il pranzo e non si lavorava durante le ore più calde; la giornata lavorativa non superava le 8 ore, i dormitori ed i servizi erano in condizioni igieniche migliori e non dormivano più di quattro persone in una stessa stanza.

La differenza tra le due esperienze è, secondo l'opinione del ragazzo, da individuare nel settore in cui le imprese operano: Expo 2020 è un “governmental project” sotto l'attenzione dell'intera comunità internazionale ed un evento che, in virtù della sua importanza, è tenuto sotto osservazione non solo dai media ma anche dalle autorità governative. Queste, a differenza di quanto avviene nel settore privato, effettuano controlli periodici in merito al rispetto e alla tutela dei diritti dei lavoratori.

Nei paragrafi successivi si approfondiranno la questione delle differenze tra il settore privato e quello pubblico nei paesi del Golfo, ed in particolare negli Emirati Arabi Uniti, e, infine, il tema dell'evento Expo 2020.

3.3 Il mercato del lavoro degli Emirati Arabi Uniti

Come descritto nel primo capitolo, l'evoluzione economica degli Emirati Arabi Uniti ha influenzato non solo l'ambito prettamente monetario e finanziario, bensì ha avuto importanti, e attuali, ripercussioni sia sulla sfera sociale, ovvero in merito alla composizione demografica della popolazione e del mercato del lavoro, sia su quella culturale.

Le imponenti ricchezze derivanti dall'estrazione del petrolio hanno lanciato il paese verso una rapida crescita economica, trasformando gli Emirati in una delle economie moderne più ricche del Golfo. Gli introiti provenienti da questa attività hanno permesso alla nazione di sviluppare rapidamente il settore non petrolifero, ovvero quello delle costruzioni e delle infrastrutture. Per sostenere tali ritmi di crescita, il paese ha adottato una “open door policy”¹⁹³ verso i lavoratori stranieri, manodopera che andava a sopperire alle mancanze di una popolazione locale esigua in numero e non sufficientemente qualificata.

Solo di recente gli Emirati Arabi Uniti hanno iniziato una trasformazione del settore economico mirando ad una diversificazione di questo, ovvero tentando di sviluppare ed investire in ambiti differenti da quello degli idrocarburi. Sino ad oggi, però, quest'ultimo è stato il principale motore del benessere del paese causando una segmentazione del mercato del lavoro e dando vita ad una società duale.¹⁹⁴ Come afferma

¹⁹³ Ugo Fasano, Rishi Goyal, *Emerging Strains in GCC Labor Markets* (International Monetary Fund Working Paper, 2004), 6.

¹⁹⁴ Philippe Fargues, *Immigration without Inclusion: Non- Nationals in Nation-Building in the Gulf States* (Asian and Pacific Migration Journal, 2011).

Forstenlechner, questo dualismo è per lo più il risultato di faziose politiche di redistribuzione della rendita petrolifera tramite, ad esempio, la garanzia di posti di lavoro ben remunerati e poco impegnativi nei ranghi del governo ai soli cittadini degli Emirati: “the provision of a well, paid, undemanding government job”.¹⁹⁵

Tale dicotomia si riproduce a partire dal rapporto di dipendenza tra il lavoratore migrante ed il suo *kafeel* (di cui si è discusso nel secondo capitolo) e nel modo in cui il mercato del lavoro si suddivide: il settore governativo è il maggior fornitore di posti di lavoro per la popolazione emiratina, mentre i lavoratori stranieri rappresentano la maggior parte della forza lavoro del settore privato grazie all’alto livello di domanda, ai bassi costi di assunzione e alla scarsità di competenze della popolazione nazionale¹⁹⁶. In entrambi i settori, i cittadini emiratini godono di condizioni di lavoro e salari migliori, ma preferiscono comunque essere assunti nel settore pubblico perché questo, rispetto al settore privato, garantisce loro un alto stipendio, la sicurezza del posto di lavoro, le indennità sociali, generosi benefici pensionistici, orari di lavoro ridotti e una forma di avanzamento all’interno del settore occupazionale dovuta più all’anzianità di servizio che alla formazione del lavoratore.¹⁹⁷

D’altro canto, le condizioni di lavoro e remunerative nel settore privato sono quelle denunciate da Shehzad Ahmad e dalla quasi totalità dei lavoratori asiatici nel Golfo, specialmente nei settori domestico e delle costruzioni. Una differenza che non si traduce semplicemente in discrepanze di salari o di indennizzi, ma in una vera e propria segmentazione del mercato del lavoro in termini di strutture pubblico-privato, locale-migrante e di distribuzione dei lavoratori stranieri e nazionali all’interno dei settori economici¹⁹⁸. Come nota Mohammed Dito, “The gap between government and private sector employment creates the essence of labour market distortion.”¹⁹⁹

¹⁹⁵ Ingo Forstenlechner, Hassan M. Selim, Mohamed T. Madi, Emilie J. Rutledge, *Emiratisation: Determining the factors that influence the recruitment decisions of employers in the UAE* (The International Journal of Human Resource Management, 2012), 5.

¹⁹⁶ Sabah Anbareen Khadri, *Highly-Skilled Professionals in the GCC: Migration Policies and Government Outlook. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

¹⁹⁷ Ugo Fasano, Rishi Goyal, *Emerging Strains in GCC Labor Markets* (International Monetary Fund Working Paper, 2004).

¹⁹⁸ Usamah F. Alfarhan, *Earnings Differentials and Nationalisation Policies in GCC’s Private Sector Labour Market. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

¹⁹⁹ Mohammed Dito, *What can we learn from Bahrain’s labour market reform? Part II The empirical framework: Country and regional experiences. Merchants of labour* (International Labour Organization, Geneva, 2006), 111.

Il settore pubblico è sovraccaricato dall'enorme dipendenza dei *locals* da questo per il conseguimento di un posto di lavoro: con l'aumento della popolazione locale e dei tassi di disoccupazione di questa, con il corrente crollo dei prezzi del petrolio e la presenza di un elevato numero di lavoratori stranieri nel settore privato, il settore governativo si è trovato incapace di mantenere una generosa politica di redistribuzione delle rendite, mentre il privato ha acquisito sempre più competitività. Da qui, in un'ottica di trasformazione del mercato del lavoro, le autorità emiratine hanno adottato strategie e programmi per incanalare la forza lavoro locale nel settore privato, assicurando a questo un ruolo primario nella creazione di posti di lavoro al fine di rallentare la dipendenza del paese dalla forza lavoro straniera.²⁰⁰ Come riassumono Fasano e Goyal:

“Thus, the responsibility for job creation in the period ahead is likely to rest with the private non-oil sector. During the past three decades, a liberal foreign labor policy has allowed the private non-oil sector to rely mainly on relatively less expensive, better-trained, and more flexible foreign workers to support its development. The result is segmented labor markets as well as a low elasticity of substitution between national and foreign workers.”²⁰¹

Come descrive Randeree, i paesi del Golfo condividono una forte dipendenza dal lavoro straniero, alti tassi di disoccupazione tra i cittadini, un sistema educativo ancora non sviluppato, uno squilibrio di genere nella forza lavoro e scarsi livelli di occupazione dei cittadini nel settore privato. Di conseguenza, in una strategia a lungo termine di formazione e sviluppo del capitale umano nella regione, è necessaria l'adozione di politiche di nazionalizzazione per rimediare allo squilibrio sociale e demografico all'interno del mercato del lavoro.²⁰²

²⁰⁰ Sabah Anbareen Khadri, *Highly-Skilled Professionals in the GCC: Migration Policies and Government Outlook. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

²⁰¹ Ugo Fasano, Rishi Goyal, *Emerging Strains in GCC Labor Markets* (International Monetary Fund Working Paper, 2004), 3.

²⁰² Kasim Randeree, *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* (Center for International and Regional Studies, Qatar, 2012).

Gli Emirati Arabi Uniti hanno implementato diverse riforme nel tentativo di promuovere i programmi di Emiratizzazione attraverso, ad esempio, l'assegnazione di quote sulla percentuale di cittadini impiegati nelle aziende private, la riserva di posti di lavoro per i *locals* o l'imposizione di veti per certi impieghi offerti ai lavoratori stranieri; tramite l'attribuzione di compensazioni salariali per i privati che assumono cittadini emiratini o, viceversa, mediante un controllo dei salari del pubblico, o ancora definendo quote per l'importazione della forza lavoro e obiettivi occupazionali per i cittadini emiratini.

Come riassume Forstenlechner, il programma di emiratizzazione, lanciato a partire dai primi anni del ventunesimo secolo, ha tre obiettivi principali:

1. Un progetto a lungo termine di diversificazione dell'economia, allentando la stretta dipendenza dal settore degli idrocarburi intensivo di capitale e dominato dallo stato.
2. Una modernizzazione del sistema educativo ed un adattamento di questo alle competenze richieste dal mercato del lavoro.
3. L'adozione di misure di intervento diretto sul mercato del lavoro, come l'assegnazione di quote o l'allocazione di posti di lavoro destinati ai cittadini emiratini nel settore privato.²⁰³

Nonostante ciò, la nazionalizzazione della forza lavoro del settore privato, ad oggi, non ha avuto molto successo.²⁰⁴ Innanzitutto, i risultati deludenti sono dovuti a motivi pratici, ovvero l'assegnazione delle quote non ha natura obbligatoria ma rappresenta una raccomandazione. Se così non fosse, spiegano Fasano e Goyal, l'obbligo in capo agli imprenditori privati di assumere dipendenti emiratini causerebbe un ribasso della produttività e maggiori costi per l'azienda, ostacolando in tal modo una crescita a lungo termine e quindi la possibilità dell'impresa di creare nuovi posti di lavoro.²⁰⁵

Questo perché, come già osservato in precedenza, la popolazione emiratina raramente è disposta ad accettare un posto nel settore privato, non solo perché le condizioni di lavoro e lo stipendio sono inferiori rispetto a ciò che otterrebbero nel settore pubblico, ma perché,

²⁰³ Ingo Forstenlechner, Hassan M. Selim, Mohamed T. Madi, Emilie J. Rutledge, *Emiratisation: Determining the factors that influence the recruitment decisions of employers in the UAE* (The International Journal of Human Resource Management, 2012).

²⁰⁴ Sabah Anbareen Khadri, *Highly-Skilled Professionals in the GCC: Migration Policies and Government Outlook. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

²⁰⁵ Ugo Fasano, Rishi Goyal, *Emerging Strains in GCC Labor Markets* (International Monetary Fund Working Paper, 2004).

in virtù di questi presupposti, lavorare nel privato è difficile da accettare culturalmente. I giovani emiratini disoccupati, infatti, preferiscono aspettare ed ottenere un posto di lavoro nelle fila del governo perché è ancora viva l'idea che l'impiego di un individuo sia indicativo del suo status sociale, e quindi non lavorare nel settore pubblico significherebbe avere pochi legami con la *wasta*, come afferma Mellahi.²⁰⁶

Ma non è soltanto la popolazione locale a rifiutare un impiego nel settore privato. Secondo Forstenlechner, sono gli stessi imprenditori a non voler assumere i *locals*²⁰⁷ perché troppo costosi, scarsamente qualificati e soprattutto poco volenterosi di partecipare a programmi di formazione professionale,²⁰⁸ tenuto conto del fatto che il sistema educativo all'interno del paese è già poco sviluppato in termini di formazione di competenze nella forza lavoro locale che corrispondano alle richieste del mercato.²⁰⁹

Secondo Khadri, un'altra motivazione per cui le politiche di nazionalizzazione non hanno sortito gli effetti desiderati è che queste hanno un obiettivo diametralmente opposto alla strategia economica adottata dagli Emirati Arabi Uniti. La discrepanza sta nel fatto che i settori industriale e edile (sostenuti dai proventi del petrolio) sono ancora i principali motori di crescita del paese e questi fanno affidamento su progetti di sviluppo a breve e medio termine, come nel caso di Expo 2020. Al contrario, un processo di nazionalizzazione della forza lavoro richiederebbe una visione a lungo termine di sviluppo della manodopera nazionale. Una “highly-skilled economy²¹⁰”, ovvero un'economia che si basi su una forza lavoro qualificata e che investa nei settori non petroliferi, dovrebbe essere intensiva di capitale nel breve e medio periodo al fine di condurre il paese verso un investimento nel presente nella formazione della sua manodopera per ottenere dei risultati in un futuro prossimo. Al contrario, gli Emirati presentano un'enorme crescita dei settori non petroliferi, come quello delle costruzioni,

²⁰⁶ Budhwar, P., and Mellahi, K. (2007), 'Introduction: Human Resources Management in the Middle East,' (International Journal of Human Resource Management).

²⁰⁷ Ingo Forstenlechner, Hassan M. Selim, Mohamed T. Madi, Emilie J. Rutledge, *Emiratisation: Determining the factors that influence the recruitment decisions of employers in the UAE* (The International Journal of Human Resource Management, 2012).

²⁰⁸ Sabah Anbareen Khadri, *Highly-Skilled Professionals in the GCC: Migration Policies and Government Outlook. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

²⁰⁹ Ingo Forstenlechner, Hassan M. Selim, Mohamed T. Madi, Emilie J. Rutledge, *Emiratisation: Determining the factors that influence the recruitment decisions of employers in the UAE* (The International Journal of Human Resource Management, 2012), 8.

²¹⁰ Sabah Anbareen Khadri, *Highly-Skilled Professionals in the GCC: Migration Policies and Government Outlook. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018), 99.

grazie all'importazione della forza lavoro, temporanea e nel breve periodo, e non grazie al lavoro della popolazione locale.²¹¹

3.4 EXPO 2020

3.4.1. L'evento

Nel 2013, durante la 154^a Assemblea Generale del Bureau international des Expositions, è stato scelto l'emirato di Dubai come ospite della futura esposizione universale che si sarebbe svolta tra il 1° ottobre 2020 e il 31 marzo 2021 ma che, a causa della pandemia di COVID-19, è stata posticipata di un anno. Tra l'altro la situazione sanitaria globale, secondo Business and Human Rights Research Centre, ha esacerbato le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori migranti nel Golfo: tra aprile ed agosto 2020 è stato registrato un aumento del 275% rispetto all'anno precedente del numero di casi di abuso sul posto di lavoro, la gran parte dei quali è stata registrata proprio negli Emirati Arabi Uniti. Tra le principali forme di sopraffazione si riscontrano il ritardo o il non pagamento dei salari, che in molti casi è sfociato in licenziamenti di massa con conseguente rimpatrio (mass terminations), condizioni di vita non salutarie nei dormitori ed un insufficiente accesso alle risorse alimentari.²¹²

Una manifestazione di tale portata e importanza per la regione intera, di fatto è il primo evento Expo che si tiene all'interno di uno dei paesi del Medio Oriente e Nord Africa, può offrire un notevole contributo al settore terziario della città di Dubai.

All'interno di un progetto di diversificazione dell'economia, per lo più dipendente dal settore petrolifero, sono alte le aspettative di sviluppo per il turismo e per tutti quegli ambiti da esso derivanti, a partire dall'edilizia fino all'accoglienza e alle infrastrutture.

Se infatti nel 2019 l'emirato ha accolto circa 16,73 milioni di turisti, un aumento del 5% rispetto all'anno precedente²¹³, secondo l'opinione del direttore generale del *Dubai Department of Tourism and Commerce Marketing*, al-Marri, l'evento del 2020 avrebbe

²¹¹ Sabah Anbareen Khadri, *Highly-Skilled Professionals in the GCC: Migration Policies and Government Outlook. Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center, 2018).

²¹² Business and Human Rights Research Centre, *COVID-19: Spike in allegations of labour abuse against migrant workers in the Gulf*, <https://www.business-humanrights.org/en/blog/spike-in-allegations-of-labour-abuse-against-migrant-workers-in-the-gulf/>.

²¹³ Dubai Tourism, *Annual visitor report 2019*, <https://www.dubaitourism.gov.ae/en/research-and-insights/annual-visitor-report-2019>.

ospitato circa 25 milioni di visitatori, di cui il 70% proveniente da fuori gli Emirati Arabi Uniti.²¹⁴

Come mostra l'immagine 3.1, il sito ufficiale di Expo 2020 fornisce dei dati in merito all'impatto che l'evento avrà sull'economia del paese che sono indicativi della maestosità dell'occasione: questa, e l'investimento a lungo termine che comporta, promuoverà uno slancio dell'economia nazionale pari a 33.4 miliardi di dollari e supporterà la creazione di circa 900mila "full time equivalent jobs" all'anno; l'attività economica durante i sei mesi in cui si terrà l'evento corrisponderà a 1,5 punti percentuali del PIL e ci si aspetta un investimento di 10,9 miliardi di dollari nel settore delle infrastrutture.²¹⁵

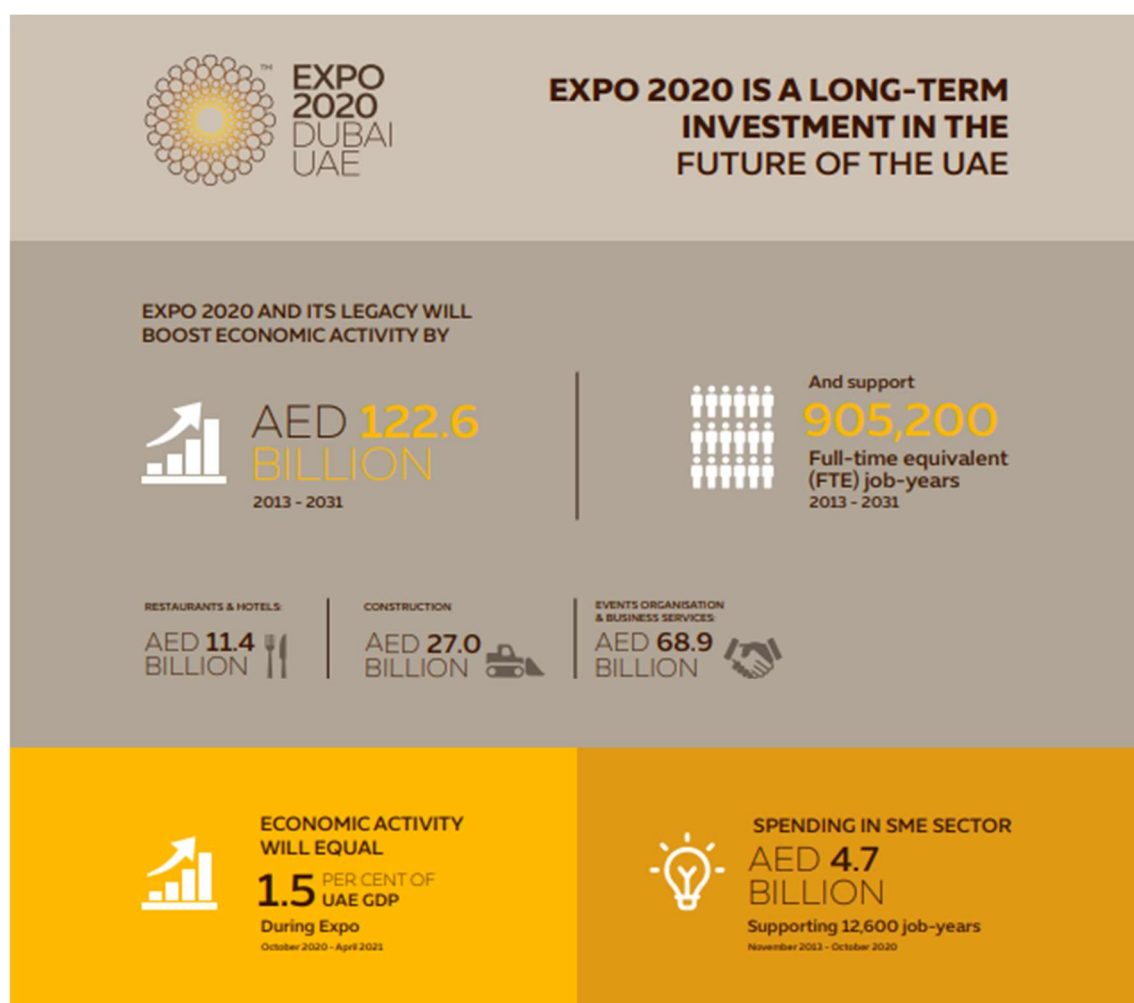


Grafico 3.1: L'impatto economico di Expo 2020. Fonte: EXPO 2020 DUBAI UAE, Expo 2020 Dubai will yield an AED 122 bilion investment windfall for the UAE, <https://www.expo2020dubai.com/en/whats-new/20190415-economic-impact-study>, consultato il 26 Novembre 2020.

²¹⁴ The Gulf News, Expo 2020: Tourism will get a boost, <https://gulfnews.com/business/tourism/expo-2020-tourism-will-get-a-boost-1.1260996>.

²¹⁵ EXPO 2020 DUBAI UAE, Expo 2020 Dubai will yield an AED 122 bilion investment windfall for the UAE, <https://www.expo2020dubai.com/en/whats-new/20190415-economic-impact-study>, consultato il 26 Novembre 2020.

Nonostante la posticipazione dell'evento, secondo la stampa nazionale un ulteriore anno a disposizione avrà degli effetti positivi per il settore immobiliare perché gli imprenditori disporranno di maggiore tempo per portare a termine i progetti già iniziati e quindi attrarre un numero maggiore di investitori nel paese. Secondo il *Khaleej Times*, per la fine del 2019 si sarebbero dovute completare almeno 13,216 unità immobiliari; ma è con l'avvento del 2020 che l'edilizia ha subito un forte slancio: tra gennaio e aprile sono state completate più di 20,000 unità residenziali, di cui appartamenti, ville e case a schiera sorte nei quartieri che orbitano intorno al sito Expo.²¹⁶

Anche la stampa internazionale contribuisce a trasmettere un'immagine sfarzosa dell'investimento che la città di Dubai sta promuovendo per il 2021: Il Sole 24 ore, "Dubai, sbornia da Expo 2020: 30 miliardi di opere faraoniche"²¹⁷; *Le Monde*, "Dubai veut muer l'Expo 2020 en district de l'innovation et de la cité durable"²¹⁸, il *Financial Times*, "Dubai property: Expo 2020 expected to boost the emirate's recovery"²¹⁹.

Nel dettaglio, tale maestosità non si traduce solamente nelle attrazioni che saranno presenti nel sito ma, come dimostrano i dati sopra riportati, in tutte quelle opere ad esso collaterali: si innalzerà la *Creek Harbour Tower*, un grattacielo che raggiungerà i 1,300 metri di altezza andando a superare il *Burj Khalifa*, l'attuale torre più alta del mondo situata proprio a Dubai; si sta realizzando una nuova linea della metropolitana, di cui una diramazione sotterranea che condurrà direttamente al sito Expo; ma sarà la creazione di un nuovo aeroporto dal costo di 32 miliardi di dollari, Al Maktoum International, il nodo focale di questo cantiere. Il Sole 24 ore scrive: "Praticamente attaccato al sito di Expo 2020, farà atterrare e decollare 120 milioni di passeggeri all'anno, ossia come il totale dei passeggeri di tutti gli aeroporti d'Italia messi insieme, distribuiti su 5 piste da 4,5 chilometri l'una."²²⁰

²¹⁶ Khaleej Times, *Expo 2020 delay a positive catalyst for Dubai real estate*, <https://www.khaleejtimes.com/business/real-estate/expo-2020-delay-a-positive-catalyst-for-dubai-real-estate>.

²¹⁷ Il Sole 24 ore, Dubai, «sbornia» da Expo2020: 30 miliardi di opere faraoniche, consultato il 26 Novembre 2020, <https://www.ilsole24ore.com/art/dubai-sbornia-expo2020-30-miliardi-opere-faraoniche-AEGjdbbHE>.

²¹⁸ Le Monde, *Dubai veut muer l'Expo 2020 en district de l'innovation et de la cité durable*, consultato il 26 Novembre, https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/04/26/dubai-veut-muer-l-expo-2020-en-district-de-l-innovation-et-de-la-cite-durable_5455151_3234.html.

²¹⁹ Financial Times, *Dubai property: Expo 2020 expected to boost the emirate's recovery*, consultato il 26 Novembre 2020, <https://www.ft.com/content/6d8d1f8c-7e05-11e3-95dd-00144feabdc0>.

²²⁰ Il Sole 24 ore, Dubai, «sbornia» da Expo2020: 30 miliardi di opere faraoniche, <https://www.ilsole24ore.com/art/dubai-sbornia-expo2020-30-miliardi-opere-faraoniche-AEGjdbbHE>.

Il tema dell'esposizione universale che si terrà a Dubai recita "Connecting Minds, Creating the Future", mentre i sottotemi sono: "Opportunità", intesa come la missione globale di poter cambiare il futuro, ognuno nel suo piccolo; "Mobilità", ovvero una maggiore connessione digitale e non, che sia smart e che consenta un intercambio di conoscenze e idee; e "Sostenibilità", al fine di trovare soluzioni attuali ad un problema reale, quello della salvaguardia del pianeta. All'interno del sito, i padiglioni in rappresentanza delle varie nazioni che partecipano all'evento sono suddivisi in tre distretti, ognuno dei quali corrisponde ad un sottotema.

Tra le più grandi imprese cui sono stati assegnati gli appalti per la messa a punto delle maggiori infrastrutture ed attrazioni, vi sono Al Futtaim Carillon (AFC), una joint venture tra l'azienda emiratina Al Futtaim Group e l'impresario britannico Carillon, che ha vinto l'appalto per la realizzazione dei tre distretti tematici del sito Expo 2020 per un contratto del valore di 2.2 miliardi di *dirhams* (circa 600 milioni di dollari statunitensi); l'azienda britannica Laing O'Rourke, che si occuperà della costruzione dei padiglioni "Leadership and Media" e della piazza centrale del sito, "Al Wasl Plaza", per un contratto da 183 milioni di dollari²²¹; ed infine l'azienda Arabtec Construction LLC, famosa per la costruzione del Burj Khalifa, di cui si è parlato in precedenza a proposito delle proteste dei lavoratori migranti nel 2013, che ha vinto un contratto da 96 milioni di dollari per la costruzione del padiglione emiratino.²²²

Sebbene non vi siano informazioni in merito alle politiche salariali adottate da queste aziende private per l'occasione, Business and Human Rights Research Centre riporta che, tra queste, solamente le aziende Al Futtaim Carillon e Laing O'Rourke hanno fornito in passato informazioni in merito alle politiche adottate in tema di tutela dei lavoratori migranti: nel dettaglio, tra i diversi strumenti adottati, la seconda impiega delle misure al fine di garantire che non venga attribuito alcun costo in capo al lavoratore nel momento dell'assunzione, tramite una scrupolosa selezione delle agenzie di reclutamento. Contrariamente, Arabtec non ha mai risposto ai questionari del centro di ricerca.²²³

²²¹ Middle East business intelligence, *Work at Dubai Expo 2020 site keeps contractors busy*, <https://www.meedmarshreqindustryinsight.com/work-dubai-expo-2020-site-keeps-contractors-busy/>.

²²² Arabtec, Contract Award, *Arabtec wins AED 353 million award for the UAE Pavilion at Expo 2020*, <https://www.arabtecuae.com/news-media/news-highlights/arabtec-wins-aed-353-million-award-for-the-uae-pavilion-at-expo-2020/>.

²²³ Business and Human Rights Research Centre, *On Shaky Ground: Migrant Workers' Rights in Qatar and UAE Construction*, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/BHRRC-Shaky-Ground-Construction-Briefing-v1.1.pdf>.

3.4.2 I lavoratori nel cantiere Expo 2020

All'interno di Expo 2020, un'area vasta quanto 600 campi di football, lavorano molti operai migranti: stando al portale ufficiale dell'evento, circa 40mila lavoratori saranno impegnati in più di 100 progetti edili.²²⁴ Tra le priorità degli organizzatori c'è quella di assicurare e promuovere il benessere della forza lavoro: i cantieri sono costantemente sottoposti a controlli che monitorano le condizioni di lavoro e di soggiorno dei lavoratori grazie ad una più stringente collaborazione tra le autorità governative e le aziende che lavorano nel sito. Nel 2017 questa collaborazione si è tradotta nella stipula di un memorandum d'intesa tra il Ministero delle Risorse Umane emiratino e l'Expo 2020 Dubai Bureau, con lo scopo di promuovere una cooperazione che concorra a rispettare gli standard di sicurezza e di salute dei lavoratori e che consenta un maggiore scambio di informazione in merito alle politiche di tutela messe in atto, soprattutto per ciò che riguarda le ispezioni sui cantieri.²²⁵

Nel 2018, lo UAE Government Human Rights Committee ha costituito un sottocomitato con lo scopo di assicurare il rispetto dei principi del *Worker Wellness Programme*, ovvero la campagna lanciata da Expo 2020 per il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori che lavorano per imprese, pubbliche o private, impegnate nell'evento. Il sottocomitato è presieduto da Dubai Police e ne fanno parte Dubai Civil Defence, Dubai Municipality, il Ministry of Human Resources and Emiratisation ed Expo 2020 Dubai. Nel dettaglio, all'interno della pagina online del programma di tutela dei lavoratori, vengono elencati 10 principi che le autorità emiratine si impegnano a rispettare e chiedono ai propri collaboratori:

1. Assicurare un equo processo di reclutamento.
2. Assicurarsi che gli operai conoscano i termini e le condizioni della loro assunzione.
3. Trattare i propri dipendenti in maniera equa e senza discriminazioni di sorta.
4. Proteggere e preservare la dignità dei lavoratori e non tollerare alcuna forma di abuso o prevaricazione.
5. Rispettare il diritto dei lavoratori di conservare i propri documenti d'identità.
6. Pagare gli stipendi ed i benefici di cui godono gli operai in tempo e senza deroghe.

²²⁴ EXPO 2020 DUBAI UAE, *Worker Welfare*, <https://www.expo2020dubai.com/it/legal/worker-welfare>.

²²⁵ Emirates News Agency, *Ministry of Human Resources and Emiratisation and Expo 2020 Dubai sign MoU*, <http://wam.ae/en/details/1395302621295>.

7. Permettere agli operai di esercitare i propri diritti legali senza paura di ritorsioni.
8. Organizzare un ambiente di lavoro che sia sicuro e salutare.
9. Assicurare l'accesso ai meccanismi di reclamo.
10. Assicurare che non si adottino pratiche di lavoro forzato o lavoro minorile.²²⁶

Inoltre, nei rari spazi dedicati ai lavoratori migranti di Expo 2020, la stampa locale riporta che, a partire dal 2017, il bureau ha lanciato una campagna, che fa parte del suddetto *Worker Wellness Programme*, con lo scopo di monitorare il benessere fisico dei lavoratori. La prima fase di questa campagna consiste nell'utilizzo di dispositivi "Whoop" con cinturino da polso che vengono indossati dagli operai e raccolgono le misurazioni dei dati suddivise in tre categorie: sforzo, sonno e recupero. Queste informazioni vengono raccolte a partire dal rilevamento della frequenza cardiaca, a riposo e durante l'orario lavorativo, e dal rilevamento automatico del sonno. Hanno partecipato in maniera volontaria circa 5000 lavoratori. La seconda fase del programma si terrà durante i sei mesi in cui si svolgerà l'evento.²²⁷

Le organizzazioni non governative, contrariamente alla stampa emiratina e ai buoni propositi del programma di tutela di Expo 2020, affrontano il tema della protezione dei lavoratori migranti con toni più allarmanti. In un recente studio condotto da Business and Human Rights Research Centre, infatti, è emerso che, a distanza di poco tempo dall'inizio dell'esposizione universale che si terrà a Dubai, la maggior parte delle imprese private edili che operano nell'emirato non hanno ancora dimostrato il proprio impegno nel proteggere i diritti dei suoi lavoratori migranti. Nello specifico, nonostante le riforme governative sul lavoro, molte imprese che lavorano nel territorio mantengono un'inaccettabile mancanza di trasparenza ed impegno per i diritti della forza lavoro in termini di rappresentanza dei lavoratori, libertà di assunzione, disagi derivanti dalle alte temperature e ritardo nei pagamenti dei salari. Questa situazione, rimasta invariata nel tempo e nonostante l'introduzione di qualche strumento legislativo teso ad un maggiore rispetto dei diritti dei lavoratori, fa temere in una conferma della tendenza anche durante le fasi della preparazione e dello svolgimento di Expo 2020. Sempre Business and Human Rights Research Centre individua nell'evento mondiale che si terrà negli Emirati, e nel limitrofo Qatar World Cup 2022, un'occasione per migliorare una politica basata sullo

²²⁶ EXPO 2020 DUBAI UAE, *Worker Welfare*, <https://www.expo2020dubai.com/it/legal/worker-welfare>.

²²⁷ Gulf Business, *Expo 2020 Dubai uses wearables to improve workers' safety* <https://gulfbusiness.com/expo-2020-dubai-uses-wellness-wearables-to-improve-workers-safety/>.

sfruttamento delle categorie più esposte, anche se, concretamente, si tratta di problematiche che vanno oltre l'occasionalità dei due eventi e che necessitano di un cambiamento a lungo termine della prassi del settore.²²⁸

3.5 Conclusione

Alla luce di quanto scritto, l'esperienza di lavoro del ragazzo pakistano Ahmad rappresenta una prova tangibile di ciò che in letteratura è stata definita come la segmentazione del mercato del lavoro dei paesi del Golfo, ed in questo caso degli Emirati Arabi Uniti. Questo fenomeno è la conseguenza di cause politiche, sociali ed economiche ben profonde ed intricate e comporta lo sviluppo di due comunità sociali che parallelamente vivono all'interno di uno stesso paese. La prima comunità, in termini di dimensione, è composta da lavoratori migranti scarsamente qualificati e salariati che lavorano nel settore privato, mentre l'altra è composta da lavoratori nazionali, anch'essi poco qualificati ma meglio retribuiti laddove abbiano un'occupazione, che generalmente attiene al settore governativo e/o pubblico.

Questo dualismo si riscontra a livello sociale, in termini di locale/migrante, a livello lavorativo, in termini di pubblico/ privato, e nel caso di studio preso in esame anche a livello occupazionale nel settore edile e delle costruzioni, in termini di progetti privati e progetti pubblici/ governativi, come è il caso di Expo 2020. Come conferma un recente studio condotto da Business and Human Rights Resource Centre²²⁹, vi sono da un lato i progetti edili che sorgono collateralmente all'evento mondiale, ovvero tutti quei cantieri funzionali ad accogliere l'ondata di turismo e di investimenti in termini di strutture ricettive, abitazioni e ristoranti che operano nel privato e che sono tutt'oggi ben distanti dal rispettare i diritti dei propri lavoratori migranti; dall'altro lato vi sono i cantieri all'interno del sito Expo in cui, secondo la testimonianza di Shehzad Ahmad, le condizioni di lavoro sono ben diverse da quelle sperimentate in altri progetti privati, scarsamente controllati dalle autorità. Secondo il Business and Human Rights Resource Centre, con Expo 2020 gli Emirati Arabi Uniti si giocano l'opportunità di raggiungere

²²⁸ Business and Human Rights Research Centre, *On Shaky Ground: Migrant Workers' Rights in Qatar and UAE Construction*, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/BHRRRC-Shaky-Ground-Construction-Briefing-v1.1.pdf>.

²²⁹ Business and Human Rights Resource Centre, *One year to Expo 2020, UAE's construction industry must do more to tackle abuse of migrant workers*, <https://www.business-humanrights.org/en/blog/one-year-to-expo-2020-uaes-construction-industry-must-do-more-to-tackle-abuse-of-migrant-workers/>.

una forma di avanzamento in merito al benessere dei lavoratori. A tal proposito, la stessa ONG:

“Dubai Expo’s efforts to tackle worker welfare in their procurement process, and monitor compliance by contractors and third-party partners, represents good practice in the UAE and should be replicated by other public and private clients.”²³⁰

Concludendo, questo capitolo ha riflettuto sull’uso strumentale che si è fatto dell’esposizione universale come occasione per mostrare, all’attenzione della comunità internazionale, la buona intenzione delle autorità emiratine di far fede a quelle riforme legislative, recentemente introdotte, tese alla tutela della forza lavoro straniera e di rispettarne i principi. Malgrado ciò, la società internazionale guarda con criticità al fenomeno sia per il fatto che nel territorio emiratino, al di fuori del cantiere Expo, le aziende private continuano a lavorare senza tener conto di quelle tutele di cui si è parlato, sia perché riconoscono che la causa di questa problematica sia da riscontrare a livello strutturale nelle politiche relative all’importazione della forza lavoro. In altre parole, una concreta soluzione alla rete di abusi e sopraffazioni, che vedono i lavoratori migranti come le principali vittime, è da ricercare nella creazione di un sistema alternativo di gestione del mercato del lavoro che si basi su progetti a lungo termine e non sull’occasionalità di un evento.

²³⁰ Business and Human Rights Resource Centre, *UAE and Migrant Workers’ Rights*, https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/UAE_and_Migrant_Workers_Rights_Briefing_Final.pdf.

Conclusione

Nel corso dei tre capitoli si è visto come le attuali condizioni dei lavoratori migranti nei GCC, e negli Emirati Arabi Uniti in particolar modo, siano il frutto di un insieme di variabili interconnesse: i fattori economici e demografici, associati ad uno specifico modello sociale ed a particolari sviluppi politici nella regione, hanno influenzato tutti gli aspetti della problematica in questione. Nel dettaglio, come si è approfondito, due elementi importanti hanno contribuito a definire le dinamiche dei flussi migratori nel Golfo: il primo è il motore economico, sostenuto dal settore petrolifero, che ha sollecitato un'alta domanda di forza lavoro per reggere i ritmi di costruzione di grandiosi progetti infrastrutturali e per rispondere alle necessità del settore privato che deve rimanere competitivo. Il secondo fattore riguarda le politiche governative di gestione dell'importazione della manodopera ed è relazionato con il livello di integrazione dei lavoratori migranti nel Golfo, una questione strettamente legata all'istituzione della *kafala* e alla concezione che i lavoratori migranti negli Emirati siano di natura temporanea. A tal proposito si è visto che, nonostante la forza lavoro straniera rappresenti quasi il 90% della popolazione, essa è sottorappresentata in termini di accesso alla cittadinanza, di diritti sociali e politici e, soprattutto, in termini di tutela nel settore occupazionale.

Per ciò che concerne quest'ultimo, si è notato che l'ottenimento di un posto di lavoro oltreoceano rappresenta un'importante sfida per chi decide di espatriare, sin dalla fase di assunzione all'interno del proprio paese. Il processo di reclutamento, infatti, è per il giovane lavoratore una sorta di subdola macchinazione tesa ad approfittare della sua condizione: essa sottende che, in cambio dell'ottenimento del posto di lavoro e della documentazione necessaria per partire, il lavoratore debba affrontare dei costi altissimi, mettendo sé stesso e la sua famiglia in una condizione di indebitamento nei confronti dell'agenzia privata di reclutamento o del broker locale. La situazione economica precaria del migrante non migliora una volta raggiunto il paese di destinazione. Il desiderio di lavorare e riscuotere lo stipendio per ripagare i debiti contratti ancor prima di partire viene presto sconfessato dalle condizioni di lavoro nei paesi del Golfo. Tra le diverse forme di abuso, i reports di organizzazioni internazionali inseriscono la sostituzione del contratto di lavoro, il ritardo o il non pagamento del salario, eccessivi orari di lavoro, stipendi più bassi rispetto a ciò che era stato inizialmente pattuito, un'insufficiente formazione per l'occupazione affidata, luoghi di lavoro poco sicuri, scarse condizioni igieniche nei

dormitori, il ritiro del passaporto o di altri documenti d'identità, la limitazione alla mobilità personale e, infine, la difficoltà o l'impossibilità di cambiare occupazione e datore di lavoro. Tale rete di soprusi, negli Emirati Arabi Uniti e in altri paesi del Golfo, è coadiuvata dall'istituzione della *kafala*. Questo legame, che risulta obbligatoriamente in una condizione di subordinazione, è la preconditione affinché si verifichino quei fenomeni sopra descritti.

Negli ultimi decenni l'intera regione del Golfo ha orientato le proprie politiche di amministrazione della forza lavoro straniera verso l'introduzione di nuovi strumenti legislativi tesi ad una maggiore tutela dei diritti della popolazione immigrata. Nonostante ciò, si è riflettuto sul fatto che non vi sono consistenti informazioni in merito al reale utilizzo di questi strumenti e che, soprattutto, questi abbiano ragione d'esistere se integrati in un processo più eterogeneo di trasformazione del modello sociale, economico e culturale del paese. In altre parole, la riforma di singoli aspetti della legislazione sul lavoro non rappresenta di per sé una garanzia di maggiore tutela per i lavoratori se non si opera contestualmente un rinnovamento del sistema di gestione della forza lavoro immigrata (*kafala*) che, alla base, muove da un rapporto impari tra il migrante ed il suo datore di lavoro. Si è parlato, inoltre, della questione del bilanciamento demografico tra la popolazione nazionale e quella immigrata e delle caratteristiche del mercato del lavoro emiratino, contraddistinto da una forza lavoro nazionale poco formata, con alti indici di disoccupazione giovanile e scarsamente presente all'interno del settore privato. Si è ragionato sul fatto che la decentralizzazione dell'amministrazione dei flussi migratori, ovvero il sistema di sponsorizzazione da parte di imprenditori privati, è considerata tra le principali cause dello sviluppo di reti di sfruttamento e abusi; pertanto, in assenza di un sistema alternativo all'istituzione della *kafala*, ogni riforma al modello esistente risulterebbe insufficiente. Una prova di questa mancanza è data dalle attuali testimonianze dei lavoratori nel settore delle costruzioni e delle organizzazioni della società civile che, di fatto, puntano il dito contro un sistema inadeguato di tutela dei diritti di certe categorie di lavoratori.

Anche Expo 2020 è testimone delle carenze di cui si è parlato, sia perché al di fuori del sito la situazione nella gran parte dei cantieri è rimasta invariata; sia perché al suo interno, secondo la testimonianza di Shehzad Ahmad, sembrerebbe che si sia fatto un uso strumentale di quelle tutele legislative recentemente introdotte, indirizzandole verso la sola protezione degli operai che lavorano per la realizzazione dell'evento mondiale, un

progetto governativo tenuto costantemente sotto l'occhio dell'attenzione nazionale ed internazionale.

Dunque, questo progetto di tesi si è articolato a partire da una domanda di ricerca, ovvero quali fossero le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori migranti asiatici del settore delle costruzioni negli Emirati Arabi Uniti e se queste si fossero modificate con la preparazione dell'emirato di Dubai ad accogliere Expo 2020. I risultati della ricerca consentono di affermare che le condizioni di vita e di lavoro dei migranti asiatici negli Emirati sono inadeguate e insufficientemente rispettose dei diritti dell'uomo e dei lavoratori. La situazione degli operai del settore privato delle costruzioni, stando alle testimonianze sopra citate, si è modificata solo in parte con l'allestimento di Expo 2020. Nel dettaglio, sembra che per questa occasione la tutela dei diritti dei lavoratori che operano all'interno del cantiere dell'esposizione universale sia divenuta una priorità verso la quale è stata rivolta tutta l'attenzione delle autorità emiratine. L'impegno che quest'ultime hanno mostrato verso la protezione del benessere fisico e psicologico degli operai di Expo è stato al centro della campagna pubblicitaria dell'evento, sotto la vigile osservazione della stampa locale ed internazionale. D'altro canto, però, lo stesso interesse per i lavoratori del settore privato edile non è stato riversato verso coloro che operano in progetti che, collateralmente al cantiere dell'evento, sorgono e si sviluppano per la medesima occasione. In altre parole, la questione della tutela dei diritti umani dei lavoratori migranti nel settore privato edile è stata affrontata in maniera strumentale ed ineguale tra il progetto governativo di Expo 2020 ed il resto dei progetti privati che vengono realizzati per il buon esito dell'evento.

Tra i diversi aspetti da migliorare nella gestione della forza lavoro straniera, questo elaborato intende porre l'accento innanzitutto sulla necessità di un ruolo più dinamico da parte dei paesi di origine, al fine di formalizzare i processi di reclutamento e facilitare una maggiore collaborazione con i paesi di destinazione in termini di pretesa del rispetto dei diritti dei propri connazionali e di maggiore trasparenza in merito al reale trattamento di questi. Dal punto di vista dei paesi di destinazione, questo progetto di tesi intende, da un lato, sottolineare la necessità di una riforma del sistema della *kafala* che, come si è ampiamente discusso, risulta inadeguato poiché presuppone un rapporto di subordinazione tra il lavoratore migrante ed il proprio datore di lavoro, il *kafeel*; dall'altro lato, intende porre l'attenzione sull'esigenza di una reale implementazione dello strumento ispettivo. Un concreto e finalistico utilizzo dell'ispezione dei luoghi del lavoro

consentirebbe non solo di verificare il livello di osservanza delle riforme legislative, bensì consentirebbe di individuare quali siano le responsabilità in capo al datore di lavoro e quali quelle in capo all'operaio, così come offrirebbe la possibilità di avviare delle procedure di reclamo trasparenti ed eque.²³¹ Nel contempo, come si è approfondito nel secondo capitolo, è importante ricordare l'urgenza di un adeguamento della legislazione emiratina agli standard internazionali in merito al trattamento dei migranti e della forza lavoro.

In conclusione, in linea con il pensiero di Mohammed Dito²³², una visione d'insieme che guardi con attenzione sia ai diritti umani sia alle politiche del mercato del lavoro potrebbe rappresentare una possibilità per i paesi del Golfo, non una minaccia. Uno sviluppo della società, che sia sostenibile, non può prescindere da un mercato del lavoro che protegga i diritti dei suoi lavoratori, estendendo tutte le forme di protezione sociale anche alle comunità migranti. Una tale amministrazione della forza lavoro straniera andrebbe a colmare anche quel distanziamento esistente tra la popolazione locale e quella autoctona, correggendo quel dualismo sociale di cui si è parlato, il cosiddetto "demographic imbalance."

²³¹ Azfar Khan and Hélène Harroff-Tavel, *Reforming the Kafala: Challenges and Opportunities in Moving Forward* (ILO Regional Office for the Arab States, Asian and Pacific Migration Journal, Vol. 20, Nos.3-4, 2011).

²³² Mohammed Ebrahim Dito, *GCC Labour Migration Governance* (United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in Asia and The Pacific, Bangkok, 2008).

Bibliografia

Abdoulaye Diop, Trevor Johnston and Kien Trung Le, 2018, *Migration Policies across the GCC: Challenges in Reforming the Kafala. Migration to the Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center).

Abdulahadi Khalaf, Omar AlShehabi and Adam Hanieh, 2014, *Transit States. Labour, Migration and Citizenship in the Gulf* (Pluto Press, London).

Adam Hanieh, 2011, *Capitalism and Class in the Gulf Arab States* (Palgrave Macmillan, London).

Adam Hanieh, 2018, *Money, Markets and Monarchies: The Gulf Cooperation Council and the Political Economy of the Contemporary Middle East* (The Global Middle East, General Editors, London).

Andrew Gardner, 2012, *Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States* (United Kingdom: C. Hurst & Co.).

Andrzej Kapiszewski, 2006, *Arab versus Asian migrant workers in the GC countries* (United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region, Beirut).

Budhwar, P., and Mellahi, K., 2007, 'Introduction: Human Resources Management in the Middle East,' (International Journal of Human Resource Management).

Business and Human Rights Research Centre, *A Human Rights Primer for Business: Understanding risks to construction workers in the Middle East*.

Christiane Kuptsch, 2006, *Merchants of Labour* (International Labour Office, Geneva).

Human Rights Watch, 2014, *I Already Bought you. Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates* (Human Rights Watch).

David Keane and Nicholas McGeehan, 2008, *Enforcing Migrant Workers' Rights in the United Arab Emirates* (International Journal on Minority and Group Rights 15, 81-115).

Dovelyn Rannveig Agunias, 2010, *Migration's Middlemen. Regulating Recruitment Agencies in the Philippines-United Arab Emirates Corridor* (Migration Policy Institute).

F. Al-Maskari, S. M. Shah, R. Al-Sharhan, E. Al-Haj, K. Al-Kaabi, D. Khonji, J. D. Schneider, N. J. Nagelkerke, R. M. Bernsen, 2011, *Prevalence of Depression and Suicidal Behaviors Among Male Migrant Workers in the United Arab Emirates* (J. Immigrant Minority Health).

Françoise De Bel-Air, 2018, *Demography, Migration and the Labour Market in the UAE* (Gulf Research Center).

Froilan T. Malit, Jr. and George Naufal, 2017, *Labour Migration, Skills Development and the Future of Work in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries* (International Labour Office, Geneva).

Hazem Beblawi, 1987, *The Rentier State in the Arab World* (Pluto Journals, Arab Studies Quarterly).

Human Rights Watch, 2006, *Building Towers, Cheating Workers. Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates* (New York).

Human Rights Watch, 2007, *The UAE's Draft Labor Law. Human Rights Watch's Comments and Recommendations* (Human Rights Watch).

Ibrahim Awad, 2009, *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response* (International Labour Office, Geneva).

Ingo Forstenlechner, Emilie J. Rutledge, 2010, *Unemployment in the Gulf: Time to update the "social contract"* (Middle East Policy, VOL.XVII, No.2, Journal Compilation).

Ingo Forstenlechner, Hassan M. Selim, Mohamed T. Madi, Emilie J. Rutledge, 2012, *Emiratisation: Determining the factors that influence the recruitment decisions of employers in the UAE* (The International Journal of Human Resource Management).

International Labour Office, 2015, *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review* (Geneva).

International Labour Office, 2019, *Working on a warmer planet. The impact of heat stress on labour productivity and decent work* (ILO, Geneva).

International Labour Organization, 2017, *Fair recruitment initiative. Fostering fair recruitment practices, preventing human trafficking and reducing the costs of labour migration* (Geneva).

International Labour Organization, *Realizing a Fair Migration Agenda: Labour flows between Asia and Arab States. Background paper for discussion at ILO interregional experts' meeting* (Geneva).

International Organization for Migration, 2016, *Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal* (United Nations House, Mishref, Kuwait).

Jennifer Gordon, 2015, *Global labour recruitment in a supply chain context* (International Labour Organization, Geneva).

Kasim Randeree, 2012, *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* (Center for International and Regional Studies, Georgetown University, School of Foreign Service in Qatar).

Manal A. Jamal, 2015, *The “Tiering” of Citizenship and Residency and the “Hierarchization” of Migrant Communities: The United Arab Emirates in Historical Context* (Center for Migration Studies of New York).

Maysa Zahra, 2015, *The Legal Framework of the Sponsorship Systems of the Gulf Cooperation Council Countries: A Comparative Examination* (Gulf Labour Markets and Migration).

Maysa Zahra, 2017, *United Arab Emirates’ Legal Framework of Migration* (Gulf Labour Markets and Migration).

Mohammed Ebrahim Dito, 2008, *GCC Labour Migration Governance* (United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in Asia and The Pacific, Bangkok).

Mohit Vij, Amitabh Upadhyay, Anu Vij and Manoj Kumar, 2019, *Exploring Residents’ Perceptions of Mega Event-Dubai Expo 2020: A Pre-Event Perspective* (Sustainability, 11, 1322, MDPI).

Nasra M. Shah, 2005, *Restrictive Labor Immigration Policies in the Oil-Rich Gulf: Implications for sending Asian Countries* (Department of Community Medicine and Behavioural Sciences, Kuwait University – Faculty of Medicine).

Nasra M. Shah, 2009, *The Management of Irregular Migration and its Consequence for Development: Gulf Cooperation Council* (ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration Working Paper no. 19, Bangkok).

Ninna Nyberg Sorensen and Thomas Gammeltoft-Hansen, 2013, *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration 1* (Thomas Gammeltoft-Hansen & Ninna Nyberg Sorensen eds., Routledge).

Noora Lori, 2011, *National Security and the Management of Migrant Labor: A Case of Study of the United Arab Emirates* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol. 20, Nos.3-4).

Noora Lori, 2012, *Temporary Workers or Permanent Migrants? The Kafala System and Contestations over Residency in the Arab Gulf States* (Center for Migrations and Citizenship, Ifri).

Philippe Fargues, 2011, *Immigration without Inclusion: Non-Nationals in Nation-Building in the Gulf States* (Asian and Pacific Migration Journal, Vol.20, Nos. 3-4).

Philippe Fargues, 2006, *International Migration in the Arab Region: Trends and Policies* (United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat, Beirut).

Philippe Fargues and Nasra M. Shah, 2018, *Migration to The Gulf. Policies in Sending and Receiving Countries* (Gulf Research Center).

Ray Jureidini, 2017, *Transnational Culture of Corruption in Migrant Labour Recruitment* (International Organization for Migration, Geneva).

Ray Jureidini, 2016, *Ways forward in recruitment of 'low -skilled' migrant workers in Asia-Arab states corridor* (International Labour Office, ILO Regional Office for the Arab States, Beirut).

Rita Afsar, 2009, *Unravelling the Vicious Cycle of Recruitment: Labour Migration from Bangladesh to the Gulf States* (International Labour Office, Geneva).

Rosemarie Said Zahlan, 1978, *The Origins of the United Arab Emirates. A political and social history of the Trucial States* (The Macmillan Press LTD, London).

Sevil Sönmez, Yorghos Apostopoulos, Diane Tran, and Shantiana Rentropé, 2011 *Human Rights and Health Disparities for Migrant Workers in the UAE* (Journal of Health and Human Rights).

Siria Gastéllum Félix, 2016, *Human Trafficking Toolkit for Journalists* (United Nations Office on Drugs and Crime Office for the GCC Region).

Sulayman Khalaf and Saad Alkobaisi, 1999, *Migrants' Strategies of Coping and Patterns of Accommodation in the Oil-Rich Gulf Societies: Evidence from the UAE* (British Journal of Middle Eastern Studies, Vol.26, No.2, Taylor & Francis. Ltd.)

Ugo Fasano, Rishi Goyal, 2004, *Emerging Strains in GCC Labor Markets* (International Monetary Fund Working Paper).

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, 2019, *International Migrant Stock 2019: Country Profile. United Arab Emirates* (United Nations, Population Division)

Sitografia

Abu Dhabi Dialogue, <http://abudhabidialogue.org.ae/>.

Arabian Business Global, <https://www.arabianbusiness.com/>.

Arabtec UAE, <https://www.arabtecuae.com>.

C181 Private Employment Agencies Convention, 1997 (No.181), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INST_RUMENT_ID:312326.

Dubai Tourism, <https://www.dubaitourism.gov.ae/en/>.

Emirates News Agency, <https://www.wam.ae/en>.

Equal Times, <https://www.equaltimes.org/>.

Expo 2020 Dubai UAE, <https://www.expo2020dubai.com/en>.

Federal Law No (6) for 1973 Concerning Immigration and Residence <https://www.refworld.org/pdfid/3fb9fab24.pdf>.

Financial Times, <https://www.ft.com/>.

GLMM, Gulf Labour Markets and Migration, <https://gulfmigration.org/>.

Gulf Business, <https://gulfbusiness.com/>.

Gulf News, <https://gulfnews.com/>.

Human Rights Watch, <https://www.hrw.org/>.

Il Sole 24 ore, <https://www.ilsole24ore.com/>.

India Code. Digital Repository of All Central and State Acts, https://www.indiacode.nic.in/handle/123456789/1779?sam_handle=123456789/1362.

International Labour Organization, <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

International Monetary Fund, <https://www.imf.org/en/Home>.

International Organization for Migration, <https://www.iom.int/>.

Khaleej Times, <https://www.khaleejtimes.com/>.

Le Monde, <https://www.lemonde.fr/>.

Middle East Business Intelligence, <https://www.meedmarshreqindustryinsight.com/>.

Migrant-Rights.org, <https://www.migrant-rights.org/>.

Ministry of External Affairs, Government of India, <https://www.mea.gov.in/>.

Ministry of Overseas Pakistanis and Human Resource Development, Government of Pakistan, <http://ophrd.gov.pk/>.

Secretariat General of The Cooperation Council for the Arab States of the Gulf, <https://www.gcc-sg.org/en-us/Pages/default.aspx>.

The National News, <https://www.thenationalnews.com/uae>.

The United Arab Emirates' Government portal, <https://u.ae/en/about-the-uae/fact-sheet>.

The World Bank, <https://www.worldbank.org/en/home>.

UAE Labor Law, <https://www.uaelaborlaw.com/current-uae-labor-law/>.

U.A.E. Labour Law Federal Law No. (8) of 1980,

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/11956/69376/F417089305/ARE11956.pdf>.

United Arab Emirates Ministry of Human Resources and Emiratisation, Laws and Regulations, <https://www.mohre.gov.ae/en/labour-law.aspx>.
