



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale
(ordinamento ex D.M. 270/2004)
in Economia e Gestione delle Aziende

—

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

Tesi di Laurea

L'Organizzazione Internazionale
del Lavoro.

Relatore

Ch. Prof. ssa Vania Brino

Correlatore

Ch. Prof. Martinengo Giovanni

Laureanda

Sabrina Ferracin

Matricola: 816975

Anno Accademico

2012/2013

Ai miei genitori per la forza e la perseveranza che mi hanno trasmesso.

Indice- Sommario

PREMESSAPag.....6

CAPITOLO I

L'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO

1. L'origine storica della disciplina giuslavorista nello scenario internazionale	9
1.1. Diritti sociali e Human Rights	14
2. La storia dell'O.I.L.....	18
2.1 La Costituzione dell'O.I.L.....	20
3. La Dichiarazione di Filadelfia.....	24
4. L'attività dell'O.I.L. nel Secondo Dopoguerra.....	26
5. L'assetto istituzionale.....	27
5.1 La Conferenza Generale.....	27
5.2 Il Consiglio di Amministrazione.....	28
5.3 L' Ufficio Internazionale del Lavoro.....	29
5.4 Le Conferenze Regionali.....	30
5.5 Le Commissioni d'Industria.....	30
6. L'importanza del Tripartitismo e del Dialogo sociale.....	31
7. La Dichiarazione del 1998 sui principi e i diritti fondamentali dei lavoratori.....	33
8. La promozione del "Decent Work".....	37
9. L'attività dell'O.I.L. oggi.....	43

CAPITOLO II

I DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORATORE

1. La “globalizzazione” dei core labour standards.....	46
2. Il lavoro minorile oggi	49
2.1. La Convenzione n. 138 del 1973.....	56
2.2 La Convenzione n. 182 del 1999.....	59
2.3 Il programma IPEC	61
2.4 La Convenzione Internazionale dei diritti del Fanciullo.....	63
2.5 Prospettive future.....	65
3. La problematica del lavoro forzato.....	65
3.1 La Convenzione n. 29 del 1930	70
3.2 La Convenzione n. 105 del 1957.....	71
3.3 Il caso del Myanmar.....	72
4. Il divieto di discriminazione sul luogo di lavoro	74
4.1 La Convenzione n. 100 del 1951.....	76
4.2 La Convenzione n. 111 del 1958.....	78
4.3 La tutela del lavoro femminile	79
4.4 La tutela dei lavoratori disabili.....	79
4.5 La tutela del lavoratore migrante.....	80
4.6 I malati di AIDS	81
5. La libertà di associazione	82
5.1 La Convenzione n. 87 del 1948	83
5.2 Il Comitato sulla Libertà di Associazione.....	84
5.3 La contrattazione collettiva.....	85
5.4 La Convenzione n. 98 del 1949.....	85

6. Disposizioni in materia di sicurezza e protezione sociale	86
6.1 L'ispezione sul lavoro	88
7. Prospettive	90

CAPITOLO III

IL CONTROLLO SULL'APPLICAZIONE DELLE NORME

1. Introduzione al sistema di controllo	91
2. I meccanismi di controllo periodico	92
3. I meccanismi di controllo occasionale	95
3.1 La procedura particolare in materia di libertà sindacale	97
4. L'evoluzione delle procedure di controllo periodico	98
4.1 L'attività di cooperazione tecnica	99
4.2 Le domande dirette	100
4.3 I contatti diretti	101
4.4 Verso un regime maggiormente sanzionatorio : la lista speciale	102
5. L'evoluzione dei meccanismi occasionali	103
6. L'attività di reporting del CEACR	104
6.1 Considerazioni sul lavoro minorile	109
6.2 Considerazioni sul lavoro forzato	126
6.3 Considerazioni sul divieto di discriminazione	132
6.4 Considerazioni sulla libertà di associazione	138
7. Riflessioni conclusive	145

<i>Riferimenti bibliografici</i>	150
<i>Sitografia</i>	156
<i>Abbreviazioni</i>	158
<i>Appendice : Gli Stati Membri dell'OIL</i>	163
<i>Appendice: La Costituzione dell'OIL</i>	169
<i>Estratto</i>	189

PREMESSA

L'aspirazione di tutti gli uomini dopo quella alla sopravvivenza e al rispetto dei più elementari diritti umani è quella ad un lavoro degno. La strada da percorrere perché a tutti sia garantita questa possibilità passa necessariamente per una visione integrata dello sviluppo: non esiste sviluppo economico senza sviluppo sociale; non esiste sviluppo senza equità. E' precisamente questo che significa dare un volto umano all'economia globale".

(Juan Somavia)

Si è voluto iniziare questo lavoro con una celebre citazione del presidente dell'OIL , che ben riassume in poche righe il contenuto e lo scopo del presente elaborato. Il rispetto dei più basilari diritti umani in materia di lavoro rappresenta , infatti, l'unica strada percorribile per rafforzare lo sviluppo economico, in special modo nei paesi più poveri del mondo , ma soprattutto per eliminare le disuguaglianze esistenti fra il Nord e il Sud del mondo .Il processo di globalizzazione economica ,avviato a partire dagli anni Novanta dalle principali potenze occidentali , si è purtroppo tradotto in una sfrenata ricerca del puro profitto economico ; provocando un sensibile aumento delle delocalizzazioni produttive nei paesi più poveri del mondo e conseguentemente un incremento delle violazioni dei più basilari diritti umani nel lavoro .Questo fenomeno pertanto non ha creato benessere per tutti , bensì ha contribuito ad ampliare quel divario sociale già esistente fra la degradante miseria della maggior parte dei paesi del mondo e la prosperità riservata a una limitata élite . Negli ultimi anni , infatti, tale divario si è drammaticamente incrinato , basti pensare che solo ventidue paesi nel mondo , ovvero il 14% della popolazione del mondo , riescono a gestire gran parte dei flussi commerciali e degli investimenti esteri , sfruttando e limitando i diritti dei lavoratori più vulnerabili. Giunti ormai nel ventunesimo secolo non è accettabile che esistano ancora soprusi e violazioni di questo genere. Si rende quindi necessario un ridimensionamento del processo di globalizzazione , che si deve trasformare in un processo più giusto ed equo, in grado di redistribuire la ricchezza in modo eguale , dando così la possibilità a tutte le popolazioni del mondo di creare un maggiore sviluppo e di garantire la tutela dei loro diritti fondamentali. Come affermava Papa Giovanni Paolo II, si dovrebbe promuovere una globalizzazione della solidarietà volta cioè ad aumentare la responsabilità che ciascuna persona ha verso il prossimo .In particolare come avremo modo di vedere nel corso dell'elaborato, una globalizzazione giusta deve potersi basare sul lavoro dignitoso che è la chiave di volta per uno

sviluppo globale equo e sostenibile . Tutte queste battaglie sono portate avanti da diversi anni da un'importante agenzia delle Nazioni Unite specializzata nel campo del lavoro : l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) . Uguaglianza , giustizia sociale , lavoro dignitoso , Human Rights rappresentano le colonne portanti dell'organizzazione, attraverso cui si promuove il decent work . Il diritto ad un lavoro dignitoso dovrebbe , infatti, essere riconosciuto a ciascun soggetto in modo tale da garantire lo sviluppo personale , una buona retribuzione, la sicurezza sul luogo di lavoro e base minima di protezione sociale . L'OIL ha pertanto il compito di proteggere e difendere , avvalendosi dei suoi strumenti legislativi , i soggetti più vulnerabili incapaci di difendersi e di far valere i loro diritti quali i minori , le donne, i lavoratori migranti , i soggetti disabili . L'obiettivo per i prossimi anni è quello di creare un mondo migliore , ma soprattutto quello di sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza dei diritti fondamentali in materia di lavoro , prerogativa di ciascun individuo a prescindere dalla razza dal colore della pelle , dalla regione di appartenenza o ancora dalla religione. Con queste speranze ho deciso di concludere il mio percorso di laurea analizzando il ruolo della più importante organizzazione internazionale facente parte delle Nazioni Unite e dedicata al tema del lavoro e della giustizia sociale: l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) . Dopo una prima parte di carattere storico , incentrata sulla nascita e sullo sviluppo dell'OIL si analizzerà l'attività normativa , focalizzando la nostra attenzione sul corpus normativo dei quattro *core labour standards* ,ovverosia quel nucleo di diritti inviolabili che spettano a ciascun individuo in quanto tale . In particolare si cercherà di analizzare il fenomeno del lavoro minorile e il rilievo giuridico delle due Convenzioni fondamentali : la Convenzione n. 138 e la Convenzione n. 192 , il divieto del lavoro forzato e l'analisi normativa della Convenzione n. 29 e la Convenzione n. 105 , il divieto di ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro attraverso l'esame della Convenzione n. 100 e della Convenzione n. 111 e infine la libertà di associazione sancita dalla Convenzione n. 87 e dalla Convenzione n. 98. L'ultimo capitolo è invece dedicato al sistema di controllo dell'OIL e all'analisi dello stato di applicazione delle norme con particolare riferimento all'ultimo rapporto della Commissione di Esperti sull'Applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni ratificate (CEACR). Dall'analisi di quest'ultimo emerge purtroppo che il rispetto dei quattro *core labour standards* è ancora lontano da un'applicazione universale ; l'auspicio per il prossimo futuro è quello di incentivare una loro completa osservanza da parte degli stati inadempienti . Una possibile soluzione al riguardo può essere quella di applicare un sistema di controllo maggiormente sanzionatorio , che vada oltre la mera pubblicità negativa prevista dall'ordinamento originario , prevedendo l'irrogazione di misure pecuniarie o addirittura penali. Infine un altro possibile rimedio può essere rappresentato dall'attivazione di politiche volte a favorire il progresso sociale e l'eliminazione dei flagelli umanitari

che ancora oggi colpiscono i popoli. Mi riferisco in special modo ai programmi attivati per promuovere l'istruzione e la formazione di base anche nelle zone più remote e degradate del pianeta, ai programmi attivati per combattere le peggiori forme di lavoro forzato, alle misure antidiscriminatorie e alle iniziative intraprese allo scopo di favorire le unioni sindacali. L'OIL in tal senso ha svolto e continua a svolgere un'attività encomiabile; basti pensare per rendercene conto all'attivazione del programma IPEC, all'istituzione della Giornata contro il lavoro minorile, all'attivazione del programma HIV/ AIDS e del connesso Codice di Condotta o ancora alle strategie di integrazione sociale contenute nel programma MIGRANT. Tutte queste misure, infatti, corroborano il ruolo e lo scopo che l'organizzazione ginevrina da sempre persegue; ovvero sia la promozione della pace e della giustizia sociale in tutti i paesi del mondo.

CAPITOLO I

L'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO

SOMMARIO: 1. L'origine storica della disciplina giuslavorista nello scenario internazionale - 1.1. Diritti sociali e Human Rights - 2. La storia dell'O.I.L. - 2.1 La Costituzione dell'O.I.L. - 3. La Dichiarazione di Filadelfia - 4. L'attività dell'O.I.L. nel Secondo Dopoguerra - 5. L'assetto istituzionale - 5.1 La Conferenza Generale - 5.2 Il Consiglio di Amministrazione - 5.3 L' Ufficio Internazionale del Lavoro - 5.4 Le Conferenze Regionali - 5.5 Le Commissioni d'Industria - 6. L'importanza del Tripartitismo e del Dialogo sociale - 7. La Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali dei lavoratori - 8. La promozione del "Decent Work" - 9. L'attività dell'O.I.L. oggi.

1.1. Origine storica della disciplina giuslavorista nello scenario internazionale .

La nascita della scienza giuslavorista è generata dalla necessità di tutelare il contraente più debole del rapporto di lavoro , ma altresì dall'esigenza di assicurare ai lavoratori una concorrenza più equa .¹ Quest'ultimo aspetto risulta essere particolarmente evidente considerando il forte impatto della globalizzazione² economica sui diritti fondamentali dei lavoratori e sulla sfera giurisdizionale dei vari ordinamenti giuridici. L'intensificarsi dei flussi commerciali e delle interdipendenze a livello planetario , in particolare con i paesi emergenti , ha difatti favorito la ricerca di una maggiore competitività , che si è tradotta nello sviluppo di forme di concorrenza sleale (la c.d. race to the bottom) ma soprattutto nella violazione di alcuni diritti sociali fondamentali . Il mancato rispetto degli standard universali in materia di lavoro permette , infatti , ai paesi in via di sviluppo (PVS) di praticare prezzi più bassi rispetto ai concorrenti occidentali, originando in tal modo il fenomeno del dumping sociale³ . In tale contesto si rende pertanto necessaria la creazione di un

¹ Cfr. Perulli A., Diritto del lavoro e Globalizzazione, clausole sociali , codici di condotta e commercio internazionale , CEDAM , Padova, 1999 , pag. 2.

² Cfr. Turi C. , Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro : il ruolo dell'OIL e dell'OMC , Giuffrè Editore, Milano , 2007 , pag. 8. " Con il termine globalizzazione si designa abitualmente un fenomeno economico complesso in cui si possono distinguere differenti componenti quali l'aumento degli scambi commerciali internazionali , le applicazioni ai settori produttivi delle tecnologie dell' informazione e dell'informatica , l'intensificazione della concorrenza internazionale, l'ampliamento del numero e della potenza dei raggruppamenti transnazionali d'impres e la mondializzazione delle loro strategie ... "

³ Cfr. Zanobetti -Pagnetti A., Il diritto internazionale del lavoro, Patron editore -Bologna, 2005 ,pag.292." L'espressione dumping sociale viene utilizzata quando il prezzo di una merce comparativamente basso è dovuto ad un costo del lavoro il cui livello viene tenuto basso dal mancato rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, e cioè da una bassa retribuzione, da ritmi di lavoro troppo intensi , dal mancato rispetto della normativa sulla sicurezza. "

corpus normativo originato dalla collaborazione internazionale⁴, in quanto come afferma Albert Le Roy una legislazione sociale per essere veramente efficace deve oltrepassare l'orizzonte nazionale e inserirsi in un piano internazionale.⁵ I primi interventi in materia di lavoro si riscontrano in concomitanza con le grandi trasformazioni sociali che hanno caratterizzato la fine del XIX secolo, mi riferisco in particolare alla nascita della classe operaia e allo sviluppo del capitalismo industriale, quale sistema economico produttivo predominante. Quest'ultimo, infatti, se da un lato ha contribuito ad accelerare il progresso economico-sociale e a trasformare il volto della società, dall'altro ha sollevato alcune problematiche sulle condizioni di vita e di lavoro dei proletari. Nella logica capitalista, fondata sul perseguimento del profitto, il lavoro viene considerato una mera merce e i capitalisti si sentono legittimati a sfruttare gli operai, costretti a subire turni di lavoro massacranti e a lavorare in condizioni igienico sanitarie pessime. Sorgono così ben presto i primi movimenti socialisti⁶ a difesa della classe operaia che si prefiggono l'obiettivo di proclamare e realizzare gli ideali di giustizia sociale e di solidarietà. A fronte di queste forti tensioni sociali, la teoria della mano invisibile di Adam Smith (la nota teoria del "*Laissez faire, laissez passer*") viene ben presto abbandonata e dalla concezione del liberismo economico si passa ad un ruolo maggiormente attivo dello Stato⁷, preannunciando la creazione dello Stato Sociale meglio conosciuto come Welfare State⁸. L'apparato statale assume, in tal guisa, un ruolo di primaria importanza nella promozione del benessere e dell'uguaglianza del cittadino, attraverso l'erogazione di interventi assistenziali e l'attuazione di politiche sociali volte a sostenere maggiormente il reddito e i diritti delle classi lavoratrici. Sotto la pressione della tanto agognata "questione sociale", emergono i primi provvedimenti atti a garantire agli operai degli standard minimi in materia di lavoro (ad esempio i primi provvedimenti sull'assicurazione sociale o sulla sicurezza) che formano il corpus della nascente legislazione operaia. Quest'ultima, infatti, come afferma Giovanni Cazzetta "è progresso morale, è solidarietà, è trionfo dell'altruismo e del diritto dei

⁴ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro, Dieci anni d'organizzazione internazionale del lavoro, Casa Editrice Aracne, Roma, 1931, pag. 5.

⁵ Le Roy A., op. cit., pag.10-11.

⁶ Cfr. Enciclopedia delle scienze sociali- Treccani "... in generale si può definire come un progetto e movimento di riforma della società nella libertà che, finalizzata all'estensione dei diritti di uguaglianza, politici e sociali, pone al centro di una pratica solidaristica l'etica del lavoro e della persona umana e privilegia finalità e comportamenti collettivi contro l'esasperato utilitarismo individuale. "

⁷ Cfr. Boilley P., La législation internationale du travail, Félix Alcan, Paris, 1892, pag.23. " A quoi bon le dissimuler, de son vrai nom la réglementation du travail s'appelle intervention de l'Etat. ...Réglementation, surveillance, contrôle, sanction pénale, tout cela se tient, se lie, ne fait qu'un; et toute cela implique nécessairement l'immixtion active de l'Etat dans les choses économiques...Le travailleur est comme la femme de Sganarelle qui voulait être battue; il veut lui, être réglementé".

⁸ Cfr. Cittadini F., Welfare State oggi, pag.28.

deboli⁹ e può essere colta solamente osservando la sintesi tra elementi sociali, giuridici ed economici “.¹⁰ D’altro canto tale disciplina , contrariamente all’antico sapere privatistico da cui peraltro prende origine, non si concentra sulle transazioni individuali, bensì sulle relazioni di lavoro che vengono ad instaurarsi tra più contraenti . Gli ideali socialisti , in particolar modo il problema della disuguaglianza sociale e della tutela delle classi meno abbienti , determinano pertanto la nascita della scuola del *socialismo giuridico*¹¹ e delle prime legislazioni sociali¹² in materia di assicurazione sugli infortuni, lavoro dei fanciulli e riconoscimento delle società operaie di mutuo soccorso. L’urgente bisogno di una regolamentazione viene poi ribadito nel corso dell’Ottocento anche dalla Chiesa Cattolica , attraverso la stesura della lettera enciclica *Rerum Novarum*¹³ di Papa Leone XIII . Tale documento ,infatti, oltre ad elogiare i valori della giustizia e della carità cristiana , valorizza la collaborazione fra le classi sociali , riconoscendo in tal modo il diritto di associazione e di rappresentanza sindacale. Volendo proporre un excursus storico sulla nascita della suddetta materia nella vasta letteratura internazionale , possiamo affermare che essa affonda le sue radici alla fine del XIX secolo grazie al contributo dei primi teorici socialisti molto attenti alle questioni sociali . Fra questi ricordiamo in primis , Robert Owen¹⁴ il quale da convinto sostenitore del socialismo utopistico , auspica un miglioramento delle condizioni di lavoro nelle fabbriche e la creazione di una legislazione a tutela del lavoratore . Come possiamo , inoltre , facilmente dedurre dalla lettura sottostante , egli condanna lo sfruttamento dei lavoratori più deboli quali le donne e i bambini .

"Nelle nostre fabbriche, che sono tutte più o meno nocive per la salute, si fanno lavorare bambini piccolissimi. Li si condanna a una routine di interminabile e invariabile lavoro al chiuso, in una età in cui il loro tempo dovrebbe essere diviso esclusivamente tra salubri esercizi all'aria aperta ed educazione scolastica. In tal

⁹ Cfr. Cazzetta G. ,Leggi sociali, cultura giuridica ed origini della scienza giuslavoristica in Italia fra Otto e Novecento , quaderni fiorentini XVII , pag. 169.

¹⁰ Cfr. Giugni G., Diritto del Lavoro in Enciclopedia del Novecento , III, pag. 946.

¹¹ Cfr. Gerretana V. , Antonio Labrola di fronte al socialismo giuridico , in Quaderni fiorentini per la storia del pensiero giuridico moderno 3-4 (1974-1975), Giuffrè Editore, pag. 57: l’espressione socialismo giuridico , proposta per la prima volta da Achille Loria , indica un intervento diretto e positivo dello stato nella vita sociale , una sorta di statalismo filantropico . Come possiamo leggere in uno dei suoi scritti “ è sorta da vari anni , a va acquisendo autorevoli e valorosi aderenti , una scuola di giuristi , che potrebbe senza grave errore definirsi come la scuola del socialismo giuridico . Invero son diverse le gradazioni dei vari scrittori che la compongono , sono diversamente accentuate le loro censure ei loro disegni di riforma ; ma a tutti però è comune l’intento di assoggettare il diritto vigente ad una critica rigorosa , ispirandosi al criterio della politica sociale , alla necessità di elevare le sorti delle classi lavoratrici .”

¹² Cfr. Cazzetta G. , Leggi sociali, cultura giuridica ed origini della scienza giuslavoristica in Italia fra Otto e Novecento , quaderni fiorentini XVII , pag. 163. “Le principali leggi sono : L. n. 1473 dell’8 luglio 1883, : cassa Nazionale di assicurazione per gli infortuni sul lavoro, L.n.3657dell’11febbraio1886:lavoro dei fanciulli, L.15 aprile1886: riconoscimento giuridico delle società operaie di mutuo soccorso.”

¹³ Cfr. Le Roy A., op.cit. pag. 12.

¹⁴ Cfr. Zanobetti Pagnetti , op.cit. ,pag. 3.

modo ... si blocca e si paralizza la loro forza intellettuale, come pure quella fisica, invece di permettere il corretto e naturale sviluppo, mentre ogni cosa intorno a loro cospira a rendere depravato e pericoloso il loro carattere morale". [1818, Robert Owen]

La questione della riduzione dell'orario di lavoro , sollevata per la prima volta in Inghilterra in occasione dell'approvazione della legge Althorp¹⁵ , viene esaminata successivamente da diverse personalità. Citiamo al riguardo Daniel Legrand che si propone di eliminare ogni forma di “ lavoro precoce ed eccessivo “¹⁶ e il belga Edouard Ducpétiaux¹⁷, il quale intravede nella limitazione dell'orario uno strumento per favorire l'occupazione e creare nuovi posti di lavoro. Infine non si può non menzionare J. Necker¹⁸, il quale nel suo trattato “ De l'importance des opinions religieuses “ rivendica il diritto al riposo settimanale , che dovrebbe coincidere se possibile con il giorno festivo stabilito dalle norme religiose .

“ Il regno che , nella sua barbara ambizione ,abolisse il giorno di riposo stabilito dalle norme religiose , si procurerebbe probabilmente un grado di superiorità se adottasse un simile cambiamento ; ma nel momento in cui tutti i sovrani dovessero seguire quell'esempio , le proporzioni precedenti , che fissano oggi i vantaggi rispettivi delle diverse nazioni mercantili , non sarebbero affatto alterate “. [1788, Jacques Necker]

Ulteriori sviluppi di questa materia sono rinvenibili nel campo del pensiero filosofico politico , grazie al contributo di Karl Marx e Friedrich Engels . Questi due pensatori , infatti , attraverso l'analisi delle classi operaie condannano il dispotismo della classe capitalista , lo sfruttamento della forza lavoro , nonché i diseguali rapporti di potere . Come possiamo , infatti , leggere nell'opera i Manoscritti del 1844 di Karl Marx :

“ Certamente il lavoro produce per i ricchi cose meravigliose; ma per gli operai produce soltanto privazioni .Produce palazzi, ma per l'operaio spelonche .Produce bellezza , ma per l'operaio deformità. Sostituisce il lavoro con macchine , ma ricaccia una parte degli operai in un lavoro barbarico e trasforma l'altra parte in macchine. Produce cose dello spirito , ma per l'operaio idiotaggine e cretinismo.”[1844 , Karl Marx]

Proseguono poi la loro riflessione filosofica , mettendo in risalto l'importanza di una legislazione operaia e dell'istruzione , quali mezzi idonei ad elevare le sorti degli operai.

¹⁵ Cfr. Le Roy A., op.cit. , pag. 11 . “ La legge Althorp limitava il lavoro dei ragazzi di nove anni a nove ore al giorno e a quarantotto ore alla settimana. “

¹⁶ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro , Dieci anni d'organizzazione internazionale del lavoro ,Casa Editrice Aracne , Roma, 1931, pag. 5 .

¹⁷ Cfr. Zanobetti- Pagnetti , op.cit. ,pag. 4 .

¹⁸ Cfr. Zanobetti -Pagnetti , op.cit., pag. 291.

“La legislazione sulle fabbriche rappresenta una grande conquista da parte della classe operaia in quanto permette di distruggere tutte le forme antiquate e transitorie dietro le quali si nasconde ancora in parte il dominio del capitale.” [1867,Critica al Programma di Gotha , Karl Marx]

Negli anni successivi le iniziative portate avanti a diverse riprese da questi sostenitori , conducono nel 1901 alla creazione dell'Associazione internazionale per la protezione legale dei lavoratori e all'adozione , nella seconda Conferenza di Berna , di due importanti convenzioni internazionali riguardanti la proibizione del lavoro notturno delle donne e l'abolizione dell'uso del fosforo bianco nella fabbricazione dei fiammiferi . Durante la Prima Guerra Mondiale i sindacati continuano la loro azione , chiedendo a gran voce l'istituzione di un Ufficio Internazionale del Lavoro e l'inclusione nel futuro accordo di pace di una clausola sociale¹⁹ a protezione dei diritti fondamentali dei lavoratori . Tutte queste istanze vengono pertanto accolte dalla nascita del diritto internazionale del lavoro , costituito da un insieme di norme internazionali vincolanti *erga omnes* . Le principali fonti da cui trae origine la materia sono rintracciabili in strumenti internazionali a carattere universale e/o regionale²⁰ . Tra le norme universali rivestono particolare rilevanza le disposizioni contenute nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo , recepita il 10 Dicembre del 1948, e nei Patti delle Nazioni Unite del 1966 . Tuttavia la normativa più completa e dettagliata si ravvisa in strumenti settoriali dedicati esclusivamente a determinate questioni sociali. Norme a carattere regionale, invece , vengono sviluppate da organizzazioni regionali tra cui possiamo citare il Consiglio d'Europa , l'Unione Europea, il NATFA , il MERCOSUR , l'Organizzazione degli Stati dell'America Centrale , la Lega degli Stati Arabi o ancora l'Unione Africana. ²¹ Parlando di fonti normative si deve fare un ulteriore distinguo tra le norme generali e le norme speciali. Fanno parte delle prime le consuetudini ,ovverosia quelle norme inderogabili sorte dal continuo svolgersi di determinate condotte. Si definiscono , invece , norme speciali i trattati meglio conosciuti con il termine Convenzioni o accordi . Questi ultimi , una volta ratificati dagli stati membri , hanno carattere coercitivo e quindi impongono degli obblighi a livello internazionale. In aggiunta a questi interventi di *hard law* (dura lex) , gli stati hanno inoltre la facoltà di ricorrere alle Raccomandazioni ²² , alle

¹⁹ Cfr. Perulli A. , Diritto del lavoro e Globalizzazione, clausole sociali , codici di condotta e commercio internazionale , CEDAM , Padova, 1999 , pag. 24...” Con tale locuzione si intende generalmente designare peculiari norme aventi ad oggetto i diritti sociali del lavoratore (core labour standard) che gli stati e conseguentemente le imprese devono rispettare per beneficiare dei vantaggi introdotti dalla liberalizzazione economica” .

²⁰ Cfr. Zanobetti Pagnetti ,op.cit. ,pag. 7.

²¹ Cfr. Zanobetti Pagnetti ,op.cit. ,pag. 2.

²² Cfr. AA.VV. L'Organizzazione internazionale del lavoro , Diritti fondamentali dei lavoratori e politiche sociali , a cura di R. Blanpain e M. Colucci , Jovene Editore , Napoli , 2007, pag. 4.” Le raccomandazioni forniscono dei principi direttivi alle azioni governative”.

risoluzioni e alle Dichiarazioni che nel complesso formano la c.d. soft law.²³ Interessante è inoltre il ricorso alle clausole di *souplesse* (le c.d. clausole di flessibilità) che consentono di applicare le Convenzioni con alcune limitazioni , al fine di rendere possibile l'applicazione delle stesse anche nei contesti sociali e geografici meno sviluppati . A conferma di quanto detto , l'articolo 19 della Costituzione prescrive che nel formulare una Convenzione o Raccomandazione , ogni stato deve considerare anche le possibili ripercussioni del clima o del grado di sviluppo sulle condizioni industriali del paese . Così attraverso un'osservanza meno intransigente delle norme , si persegue l'obiettivo di diffondere su scala planetaria le principali Convenzioni e Raccomandazioni . Si è , invece, unanimi nel respingere la pratica dell'apposizione delle riserve , utilizzate dagli stati per omettere gli effetti giuridici di alcune disposizioni contenute nei trattati. Per concludere questa breve panoramica sulla scienza giuslavorista si ritiene opportuno analizzare le principali istituzioni che si occupano di promuovere le norme di diritto internazionale. Tra tutte primeggia l'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU)²⁴,organismo creato al termine del Secondo Conflitto Mondiale e deputato a promuovere la giustizia sociale e lo sviluppo dei popoli nella democrazia e nella pace . L' ONU , infatti , unitamente a due suoi istituti specializzati la Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale , si impegna a favorire il commercio internazionale e a migliorare le condizioni di vita dei lavoratori , innalzando il loro reddito . In questa direzione la Banca Mondiale , ha preso la decisione di non finanziare i progetti che non rispettano la normativa in esame e di potenziare il sistema dei controlli anche attraverso piani di formazione del personale .²⁵L'ONU è poi coadiuvata da numerose altre istituzioni, come l'Organizzazione per l'alimentazione e l'agricoltura (FAO) , l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione , la Scienza e la Cultura (UNESCO) , l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) , il Fondo Internazionale delle Nazioni Unite per l'Infanzia (UNICEF, l'istituto delle Nazioni Unite per l'Università (UNU) .Ricordiamo infine che accanto alle Nazioni Unite svolgono un ruolo considerevole l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) , nonché le organizzazioni non governative (ONG) tra cui possiamo ricordare Amnesty International e Human Rights Watch.

1.2 Diritti sociali e Human Rights.

La scienza giuslavorista, come abbiamo visto nel paragrafo precedente , trova il suo fondamento nell'esigenza di tutelare i diritti sociali e in particolare i diritti fondamentali del lavoro (i c.d. core

²³ Cfr. Zanobetti Pagnetti ,op.cit. ,pag. 13..." con questo termine si intende quell'insieme di norme non vincolanti adottate da organizzazioni internazionali a carattere universale , indirizzate alla generalità degli stati membri . "

²⁵ Cfr. Turi C. , op.cit. , pag.38 .

labour standard) , in quanto garanzie minime di ciascun lavoratore .L'espressione core labour standard designa ,infatti , un complesso di norme inderogabili riguardanti principalmente quattro ambiti tematici : la libertà di associazione e di contrattazione collettiva , il divieto del lavoro minorile, il divieto del lavoro forzato e il divieto di discriminazione nell'assunzione . Negli ultimi anni tale “ nocciolo duro “di diritti fondamentali ha assunto un tale protagonismo da farli rientrare nella sfera dei diritti dell'uomo , giustificando così la fondatezza di una opinio iuris²⁶ che vincola la comunità internazionale all'osservanza di tali precetti riconducibili allo ius cogens . Un primo elemento a sostegno di questo collegamento fra le due materie è anzitutto rinvenibile nello stretto legame di parentela tra i due istituti , essendo l'OIL un'agenzia specializzata dell'ONU , nonché nell'attenzione comune verso la dignità umana. Il forte legame viene poi confermato nella Dichiarazione del Millennio adottata dal Summit mondiale per lo sviluppo sociale tenutosi a Copenaghen . Tale documento , infatti ,nel capitolo intitolato “ Crescita dell'impiego produttivo e riduzione della disoccupazione “ , sostiene che solamente un ”emploi de qualité²⁷“ , rispettoso dei diritti sociali fondamentali definiti dall'OIL , può condurre alla crescita economica e allo sviluppo sostenibile .Ma ancor più interessante è il riconoscimento del carattere perentorio dei quattro core labour standard , in virtù della loro appartenenza alla famiglia dei diritti fondamentali dell'uomo . Ed è proprio questa interdipendenza che giustifica il loro riconoscimento universale , permettendo peraltro uno sviluppo sociale centrato sull'essere umano²⁸. Un'ulteriore documentazione a conferma del nostro ragionamento è rappresentata dal Global Compact , l'iniziativa lanciata durante il World Economic Forum di Davos dal Segretario generale kofi Annan. Tale progetto, finalizzato ad umanizzare il mercato mondiale (“ give a human face to the global market “) , invoca un maggior rispetto dei principi contenuti nella Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo, nella Dichiarazione di Copenaghen , nella Dichiarazione di Rio sull'ambiente , ma soprattutto nella Dichiarazione sui diritti e principi fondamentali dell'OIL²⁹ .Secondo quanto afferma il Global Compact ,difatti , i principi contenuti in quest'ultima Dichiarazione hanno raggiunto un tale consenso da meritare una protezione universale a prescindere dalla ratifica degli Stati ; richiamando in tal senso lo stretto legame tra i diritti sociali e gli Human Rights. Per completare questa rassegna , appare infine utile fare un riferimento all'articolo 3 , comma 2 della Costituzione della Repubblica Italiana . Il testo costituzionale , dopo aver riconosciuto i diritti inviolabili dell'uomo all'articolo 2 ,si impegna a rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono la realizzazione dell'uguaglianza nel mondo del lavoro , affermando che : ”È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale ,

²⁶ Cfr. Perulli A. , op.cit. , pag. 48 .

²⁷ Cfr. Turi C. , op.cit. , pag. 22.

²⁸ Cfr. Turi C. , op.cit. , pag. 22.

²⁹ Cfr. Turi C. ,op. cit. , pag. 23.

che , limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini ,impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese"³⁰. Da quanto affermato dovrebbe essere chiaro che la scienza giuslavorista ha assunto nel corso degli anni una rilevanza sempre maggiore, tanto da far assurgere i diritti sociali fondamentali al rango dei diritti umani universalmente riconosciuti .In tal modo il confine di demarcazione tra l'ambito dei diritti sociali e quello dei diritti umani cessa di esistere dando luogo ad una nuova entità , nata dalla fusione delle due materie : i core labour standard . Essi , come avremo modo di vedere più dettagliatamente nei prossimi paragrafi , vengono definiti per la prima volta dalla Dichiarazione del 1998 sui principi e diritti fondamentali in materia di lavoro e non possono essere infranti per nessun motivo in quanto assimilabili agli Human Rights . Sulla base di queste considerazioni , il diritto internazionale subisce alcuni perfezionamenti , che lo porteranno a maturare un interesse sempre più vigoroso verso la protezione dei diritti umani. D'altro canto come sosteneva Noberto Bobbio, il problema di fondo relativo ai diritti umani non è tanto quello di giustificarli ,quanto quello di proteggerli "³¹ . A questo punto appare opportuno fare un breve richiamo ai diritti umani , partendo da una definizione proposta da Abbagnano ³²."I diritti dell'uomo ambiscono a tutelare gli uomini nella loro possibilità di partecipare in modo attivo e responsabile alla vita della comunità . Si fa appello ai diritti dell'uomo quando il comportamento dello stato o di altre istituzioni pubbliche o di strutture sociali- economiche o di gruppi di individui mette in forse questa possibilità o la restringe a gruppi privilegiati , negandola all'uomo come tale". I diritti umani , riconosciuti per la prima volta dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948, sono pertanto dei diritti inalienabili che sanciscono la libertà e la dignità di ciascuna persona umana³³. Su questa scia poi vengono ben presto ratificati numerosi altri documenti ; come i Patti

³⁰ Cfr. Costituzione della Repubblica Italiana , articolo 3 , comma 2 .

³¹ Cfr. Del Debbio P. , No global new global etica e governo dei cambiamenti , fondazione Achille e Giulia Boroli ,2006 , pag. 151 .

³²Cfr. Abbagnano N., Per o contro l'uomo, Rizzoli , Milano , 1968 , pag.130 .

³³ Il riconoscimento della dignità umana trova ragion d'essere nella solenne proclamazione dei diritti dell'uomo avvenuta nel dicembre del 1948. Malgrado la recente nascita di questa precettistica , le prime avvisaglie della sua genesi sono ravvisabili in alcune correnti di pensiero del passato .È evidente che essendo alla base dei diritti umani, il concetto di dignità umana e dell'uguaglianza , il Cristianesimo risulta essere il primo movimento ad accreditare e tutelare tali precetti. Tuttavia , il principale movimento filosofico che afferma e proclama i diritti dell'uomo , non solo sul piano morale ma anche politico è il Giusnaturalismo, ovvero quella corrente di pensiero filosofico-giuridica , sorta tra il Seicento e il Settecento sotto l'influsso delle scienze naturali che rivendica la superiorità del diritto naturale . Come afferma Ugo Grozio, autore del *De iure belli ac pacis* (Il diritto della guerra e della pace), "il diritto naturale è una norma della retta ragione. " Per renderci conto di questo basta sfogliare gli Institutes of the England Law di Edward Coke , in essi si legge che "la ragione è l'anima e la vita del diritto e nulla che sia contro la ragione è diritto".In tal modo i legislatori sotto la spinta della razionalità e della veridicità delle scienze naturali allora tripudianti, (si pensi a Keplero o a Galileo) delineano un sistema legislativo / normativo basato sulla razionalità della ragione dell'uomo. Per tutte queste ragioni , il giusnaturalismo può dunque ritenersi l'antitesi della filosofia politica predominante dello stato assoluto; esso infatti definisce dei diritti basati sulla ragione , che in quanto tali non possono

per la salvaguardia dei diritti dell'uomo nel 1966 , la Carta Americana e la Carta Africana dei diritti dell'uomo e infine la Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea dichiarata a Nizza il 7 Dicembre 2000 .³⁴ Come si è già affermato , tali diritti sono fondati sul riconoscimento basilare dell'uguaglianza di tutti gli uomini (articolo 1 : “ tutti gli esseri umani nascono liberi ed uguali in dignità e diritti umani”) e possono essere suddivisi in almeno tre sottogruppi : a) i diritti di prima generazione , tra cui ricordiamo i diritti civili e politici; b) i diritti di seconda generazione , ovvero i diritti economici , sociali e culturali; c) i diritti di terza generazione ovvero sia i diritti all'autodeterminazione , alla pace ,allo sviluppo e all'ambiente .³⁵ L'area di interesse dei diritti umani , tutelati a livello universale, è diventata ormai decisamente vasta, anzi volendo usare un'espressione utilizzata da Antonio Cassese ,celebre esponente nel campo del diritto internazionale , potremo dire che la problematica dei diritti umani “è una galassia ideologica normativa in rapida espansione e con una meta precisa: accrescere la salvaguardia della dignità della persona ”³⁶.Nel corso degli ultimi anni, infatti, la forte esigenza di assicurare il rispetto della dignità umana ha ampliato enormemente il ventaglio di strumenti che si possono adoperare per la tutela di particolari categorie di soggetti. In particolare si devono evidenziare : la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale del 1965 ; la Convenzione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne del 1979; la Convenzione sui diritti del fanciullo del 1989; la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie del 1990 ; la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità del 2006; la Dichiarazione di Vienna e il suo programma d'azione (1993) ;la Dichiarazione sul diritto dei popoli alla pace (1984) ; la Dichiarazione sui diritti delle persone appartenenti alle minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche (1992) ; la Dichiarazione sull'eliminazione di tutte le forme d'intolleranza e di discriminazione fondate sulla religione o il credo (1981) , il

essere disconosciuti da nessun potere. Malgrado l'importanza di questo movimento , il primo vero e proprio riconoscimento dei diritti dell'uomo si verifica , però solamente con la proclamazione di indipendenza delle colonie d'America dall'Inghilterra avvenuta il 4 luglio del 1776. Nello statuto d'indipendenza i diritti umani assumono, per la prima volta, l'aspetto di leggi immutabili e prevalenti rispetto alle leggi statali , garantendo in questo modo la costituzione di uno stato libero ed egualitario. Di massima importanza risulta essere successivamente , la Dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino approvata durante la Rivoluzione Francese . In tale occasione ai diritti imprescindibili dell'uomo vengono congiunti i diritti del cittadino e per la prima volta nella storia viene l'uomo considerato un membro della società civile. L'Assemblea costituente francese pertanto il 26 agosto del 1789, attraverso la pubblicazione della Dichiarazione dei Diritti dell'uomo e del cittadino , esprime a gran voce l'uguaglianza di tutti di fronte alla legge , la libertà di pensiero , di stampa e di riunione , la libertà per la sovranità popolare e per il diritto di proprietà. Tuttavia le angherie e i soprusi subiti nel corso della Seconda Guerra Mondiale , segnalano la necessità e il dovere di ridefinire con più fermezza l'importanza dei diritti inviolabili dell'uomo. Così in seguito alla fine della Seconda Guerra Mondiale, il 10 dicembre 1948 a Parigi , viene approvato dall'Assemblea delle Nazioni Unite la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo. Questa data assume una notevole importanza in quanto per la prima volta tutte le Nazioni riconoscono, almeno in linea di principio , i diritti dell'uomo.

³⁴ Cfr. Zancobetti-Pagnetti ,op.cit. 17.

³⁵ Cfr. www.unimondo.org/Guide/Diritti

³⁶ Cfr. Cassese A., I diritti umani nel mondo contemporaneo , Editori Laterza , 1999 .

Protocollo opzionale alla Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne (1999) e la Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne (1993).³⁷ Dopo queste doverose premesse possiamo analizzare l'istituto che si occupa in prima linea della disciplina giuslavorista internazionale : l'OIL il protagonista assoluto per la promozione della giustizia sociale e il riconoscimento a livello universale dei diritti umani nel lavoro.

2. La storia dell'O.I.L.

Per ripercorrere la storia dell'OIL dobbiamo partire dalla fine della Prima Guerra Mondiale , precisamente dall'Accordo di Pace di Versailles del 1919 ,nel quale gli stati si impegnano a mantenere lo status quo ottenuto dai negoziati di pace , attraverso l'istituzione di un organismo chiamato Società delle Nazioni . Tale ente però non resiste alle vicissitudini generate dai due conflitti mondiali e nel 1945 viene supplito dall'Organizzazione delle Nazioni Unite , istituita con la Carta di San Francisco il 26 giugno del 1945 . Parimenti il delinarsi di una maggiore conflittualità causata dalla precaria condizione economica e sociale dopo il 1919 , suscita i primi subbugli della classe operaia e dell'opinione pubblica . Già a partire dal 1914 le rappresentanze dei lavoratori chiedono di poter partecipare come delegati alle negoziazioni dei Trattati di Pace ³⁸.Negli anni seguenti i movimenti sindacali si potenziano ulteriormente e nel 1916 a Leeds , nel 1917 a Stoccolma e nel 1918 a Berna , chiedono ai trattati di pace di cautelare maggiormente la classe operaia attraverso “ un minimo di garanzie d'ordine morale e materiale circa il diritto del lavoro , il diritto sindacale , le migrazioni ,le assicurazioni sociali, la durata , l'igiene e la sicurezza del lavoro”³⁹ .Ben presto tutte queste richieste trovano accoglimento , in quanto anche i governi si rendono conto della necessità di un nuovo ordine sociale che può essere raggiunto solamente attraverso la creazione di un ente universale a composizioni tripartita . La nascita dell'OIL è determinata non solo da motivazioni umanitarie dirette a rendere migliori le condizioni di vita della classe proletaria , ma anche da moventi di natura politica ed economica ⁴⁰ , diretti ad evitare le eventuali tensioni sociali ed ingiustizie derivanti dal mancato rispetto della normativa giuslavorista . Sin dall'inizio l'OIL si è distinta dalle altre organizzazioni per la sua intensa attività legislativa , grazie anche alla competenza e all'esperienza del suo primo direttore : Albert Thomas che ha guidato l'organizzazione dal 1919 al 1932 . Grazie alle sue competenze e alla sua autorevolezza , infatti , dal 1919 al 1920 vengono adottate ben nove Convenzioni e dieci Raccomandazioni .L'attività

³⁷ Cfr. unipd-centrodirittiumani.it

³⁸ Cfr. Zanobetti-Pagnetti ,op.cit. 19.

³⁹ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro , Dieci anni d'organizzazione internazionale del lavoro , pag. 9 .

⁴⁰ Cfr. AA.VV. , L'ILO : Che cos'è e cosa fa , a cura dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro , Ufficio per l'Italia San Marino, 2005.

di standard setting si protrae anche nell'arco di tempo compreso tra le due guerre , portando all'approvazione di ben 67 Convenzioni e 66 Raccomandazioni. ⁴¹Le problematiche affrontate sono le più svariate :dalla tutela del lavoro delle donne e degli adolescenti , alle assicurazioni sociali contro le malattie e gli infortuni sul lavoro e al trattamento dei lavoratori indigeni. Nel 1932 , dopo la morte di Albert Thomas , la direzione dell'OIL viene affidata a Harold Butler ; il quale in seguito alla Grande Depressione Economica del 1929 attua alcuni programmi che permettono di frenare l'ormai dilagante fenomeno della disoccupazione e di rilanciare l'economia . Un' altra data fondamentale per l'OIL risulta essere il 1944 , anno in cui la Conferenza Internazionale riunitasi a Filadelfia adotta la Dichiarazione omonima . In questo documento , come approfondiremo meglio nei prossimi paragrafi ,vengono ribaditi il diritto di libertà di espressione , il diritto di perseguire il benessere materiale e spirituale ; ma soprattutto l'esortazione a non considerare il lavoro come una mera merce. Dopo la conclusione della Seconda Guerra Mondiale, sotto l'egida del direttore David Morse , l'OIL concentra maggiormente la sua attenzione sui diritti umani (libertà di associazione , eliminazione lavoro forzato e delle discriminazioni) e su alcuni aspetti tecnici del mondo del lavoro.⁴² L'importante ruolo svolto dall'organizzazione nel corso degli anni viene così riconosciuto nel 1969 attraverso l' assegnazione del Premio Nobel per la Pace . Superate le difficoltà della Guerra Fredda , negli anni Novanta il nuovo direttore Blanchard introduce la politica del partenariato attivo e promuove la diffusione dei core labour standard attraverso l'emanazione della Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro del 1988. Infine , a conclusione di questo breve excursus storico, non possiamo non ricordare le azioni intraprese del cileno John Somavia , volte al rafforzamento del tripartitismo e alla promozione del “Decent work” , quale presupposto fondamentale del progresso sociale , della pace mondiale e della riduzione del livello di povertà a livello planetario.

Figura 1 : Il Direttore generale Juan Somavia



⁴¹Cfr. AA.VV. , L'ILO : Che cos'è e cosa fa , a cura dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro , Ufficio per l'Italia San Marino, 2005.

⁴²Cfr. AA.VV. . , L'ILO : Che cos'è e cosa fa , a cura dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro , Ufficio per l'Italia San Marino, 2005.

L'Ufficio Internazionale del Lavoro è guidato dal Direttore Generale nominato dal Consiglio di Amministrazione . Dal 1919 , l'Ufficio è stato guidato da :

Albert Thomas , Francia
(1919-1932)

Harold Butler , Regno Unito
(1932-1938)

John Winant , Regno Unito
(1939-1941)

Edward Phelan , Irlanda
(1941-1948)

David Morse , Stati Uniti
(1948-1970)

Wilfred Jenks , Regno Unito
(1970-1973)

Francis Blanchard , Francia
(1973-1989)

Michel Hansenne , Belgio
(1989-1999)

e da
Juan Somavia, Cile
1999.

2.1 La Costituzione dell'O.I.L.

Come abbiamo visto nel paragrafo precedente le forti agitazioni della classe operaia animate dall'aspirazione alla giustizia sociale e alla pace reclamano un intervento risoluto , che avrebbe dovuto anticipare la nascita delle Nazioni Unite . La Conferenza dei preliminari di pace già dal 25 Gennaio 1919 delibera di costituire una Commissione di 15 membri “ per intraprendere un'inchiesta sulle condizioni di impiego dei lavoratori ed esaminare i mezzi internazionali necessari ad assicurare un'azione comune circa le condizioni d'impiego degli operai “⁴³, prevedendo in tal modo la nascita dell'attuale O.I.L. Il primo Febbraio iniziano i lavori della Commissione grazie alla partecipazione e all'intervento degli autori delle Convenzioni di Berna : Ernesto Mahaim, Arturo Fointane , Sir Malcolm Delevingne e di alcuni importanti rappresentanti del mondo operaio : Samuele Gompers , Vandervelde, G.N. Barnes , Leone Jouhaux , Angiolo Cabrini ⁴⁴. Finalmente

⁴³ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro , Dieci anni d'organizzazione internazionale del lavoro , pag.10.

⁴⁴ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro , op. cit. , pag.10.

, dopo ben trentacinque sedute della Commissione , l'11 Aprile G. N. Barnes presenta una prima Convenzione che prevede la fondazione di un istituto sopranazionale incaricato di regolare la disciplina del lavoro. Dopo alcuni espedienti volti a sollecitare la preparazione della prima sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro , il 28 Aprile la Conferenza dei preliminari di pace si riunisce nuovamente e adotta questa volta un disegno di Dichiarazione . Queste due documentazioni (Convenzione e Dichiarazione) vengono poi inglobate sotto il titolo "Lavoro " nelle sezioni I e II della Parte XIII del trattato di Versailles⁴⁵, originando la **Costituzione** dell'O.I.L.. Tuttavia gli autori del trattato ben presto intuiscono che il semplice riconoscimento di una nuova istituzione non avrebbe risolto il problema della questione operaia . Per questo decidono di dare " un'anima"⁴⁶ " all'organizzazione stessa , incorporando nello statuto (parte XIII) due distinte Dichiarazioni che rilevano gli intenti e le tendenze dell'O.I.L.: si tratta del Preambolo e dell'Articolo finale. Nello specifico il Preambolo individua le sue due principali finalità nel conseguimento della " pace universale" e della "giustizia sociale " , in quanto come risulta dal primo capoverso " *la pace universale e durevole può essere fondata soltanto sulla giustizia sociale*"⁴⁷. Questo legame di subordinazione tra la giustizia e la pace , viene però smentito dalla presenza di svariate forme di ingiustizia e povertà che minacciano il mondo del lavoro. Per questo motivo , " *Considerando che vi sono condizioni di lavoro che implicano per un gran numero di persone ingiustizia, miseria e privazioni, generando tale malcontento da mettere in pericolo la pace e l'armonia del mondo, urge prendere provvedimenti per migliorare simili condizioni*"⁴⁸. In particolare risultano essere particolarmente urgenti le seguenti questioni : " *il regolamento delle ore di lavoro, la fissazione della durata massima della giornata e della settimana di lavoro, il reclutamento della mano d'opera, la lotta contro la disoccupazione, la garanzia di un salario sufficiente ad assicurare convenienti condizioni di vita, la protezione dei lavoratori contro le malattie generali o professionali e contro gli infortuni del lavoro, la protezione dei fanciulli, degli adolescenti e delle donne, le pensioni di vecchiaia e d'invalidità, la difesa degli interessi dei lavoratori occupati all'estero, il riconoscimento del principio «a lavoro eguale, retribuzione eguale», il riconoscimento del principio della libertà sindacale, l'organizzazione dell'insegnamento professionale e tecnico, e altri provvedimenti analoghi*"⁴⁹. A conclusione del Preambolo si ribadisce ancora una volta l'importanza dell'istituto in esame dal momento che " *la non adozione da parte di uno Stato qualsiasi, di un regime di lavoro veramente umano ostacola gli*

⁴⁵ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro , op. cit. , pag.11.

⁴⁶ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro , op. cit. , pag.12.

⁴⁷ Cfr. Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro , Preambolo .

⁴⁸ Cfr. Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro , Preambolo

⁴⁹ Cfr. Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro , Preambolo .

sforzi degli altri, che desiderano migliorare la sorte dei lavoratori nei propri paesi ⁵⁰. Sulla base di questi intenti, viene quindi elaborata l'altra importante Dichiarazione di cui si è parlato, ossia l'Articolo finale meglio conosciuto come Carta Internazionale del Lavoro ⁵¹. In contrapposizione al Preambolo, il quale individua una serie di condizioni da migliorare, la Carta Internazionale del Lavoro indica in nove punti le modalità e i principi indispensabili per lo sviluppo e il progresso del mondo operaio. Tra i nove principi vanno senz'altro annoverati: il riconoscimento del diritto d'associazione sia per i datori di lavoro che per i lavoratori; il diritto a percepire un salario adeguato che assicuri un buon tenore di vita; il diritto al riposo settimanale di almeno ventiquattro ore; l'istituzione della giornata di otto ore; la soppressione del lavoro minorile; la garanzia di un salario uguale senza distinzioni di sesso; la protezione dei lavoratori migranti; l'applicazione del servizio d'ispettorato sull'applicazione delle leggi e infine il principio cardine che sovrasta tutti gli altri è rappresentato dalla celebre affermazione *“che il lavoro non deve essere considerato come una merce o un articolo di commercio”*.⁵² Fatte queste considerazioni possiamo analizzare il corpo della costituzione attuale, composto da 40 articoli ripartiti in quattro capi dedicati rispettivamente alla sua organizzazione (capo I), al suo funzionamento (capo II), alle prescrizioni generali (capo III) e alle misure diverse (capo IV). Il primo articolo, dopo aver evidenziato il carattere permanente della suddetta organizzazione *“è istituita un'organizzazione permanente per promuovere l'attuazione del programma esposto nel Preambolo”*⁵³, affronta la questione degli stati membri. Sono stati membri dell'OIL gli stati membri al primo gennaio del 1945 e tutti quei stati che lo diventeranno sulla base delle disposizioni contenute nei paragrafi seguenti dello stesso articolo. Sono altresì ammessi gli stati aderenti all'Organizzazione delle Nazioni Unite, nonché i membri eletti con la maggioranza dei due terzi dei delegati presenti alla sessione.⁵⁴ Gli articoli 2-13 delineano, invece la composizione e i principali organi dell'OIL, tra cui ricordiamo il Consiglio d'Amministrazione, la Conferenza Generale e l'Ufficio Internazionale del Lavoro conosciuto anche come BIT (le Bureau Internationale du Travail). Gli articoli del secondo capo, dedicati al funzionamento dell'OIL, passano in rassegna i meccanismi di funzionamento del Consiglio d'Amministrazione e della Conferenza Generale. In particolare il Consiglio d'Amministrazione stabilisce l'ordine del giorno della Conferenza (articolo 14) e si impegna a stabilire una procedura di preparazione tecnica e di consultazione tra i membri, che deve necessariamente precedere l'accettazione delle Convenzioni o Raccomandazioni. Tra i compiti

⁵⁰ Cfr. Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, Preambolo.

⁵¹ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro, op. cit., pag.18.

⁵² Cfr. Ufficio internazionale del lavoro, op. cit., pag.18.

⁵³ Cfr. Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, articolo 1.

⁵⁴ Cfr. Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, articolo 1.

della Conferenza Generale rientra la nomina del presidente , dei tre vicepresidenti e di eventuali consiglieri tecnici (articolo 17). Molto più interessante risulta essere l'articolo 19 ; esso infatti prescrive l'obbligo della maggioranza dei due terzi dei voti per l'approvazione delle Convenzioni e Raccomandazioni. La Conferenza nel formulare le Convenzioni e Raccomandazioni deve tener conto delle speciali condizioni climatiche e dello sviluppo industriale , proponendo eventuali rettifiche adatte al contesto. I paragrafi cinque e sei prevedono poi l'obbligo di sottoporre le Convenzioni e le Raccomandazioni all'autorità nazionale o alle autorità competenti entro dodici mesi o in casi eccezionali nel termine di diciotto mesi. In aggiunta ,ai sensi dell'articolo 22 ogni stato deve assumersi l'impegno di presentare un rapporto sulle misure avviate per porre in essere le Convenzioni. Questi devono peraltro essere inviati anche alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese e sono analizzati sistematicamente dalla Commissione di Esperti , la quale a sua volta trasmette un rapporto generale sull'applicazione delle Convenzioni alla Commissione tripartita della Conferenza . Molto importanti sono poi gli articoli 24 e 25 in quanto prevedono la possibilità di presentare ricorso al Consiglio di Amministrazione contro gli stati che non rispettano le Convenzioni ratificate. Tuttavia non si tratta di una vera e propria sanzione ma di un semplice atto di indirizzo, considerato che nel caso in cui lo stato non si uniformi alle disposizioni , il Consiglio di Amministrazione si limita a rendere pubblico il ricorso (sanzione morale). Tuttavia tale facoltà non è un'esclusiva delle organizzazioni sindacali , ma compete anche ad ogni singolo membro . In questo caso se il Consiglio di Amministrazione non ritiene opportuno divulgare il reclamo, il Consiglio può nominare una Commissione d'Inchiesta.⁵⁵ Questa ha il compito di esaminare il reclamo e di compilare un nuovo rapporto contenente delle Raccomandazioni. Entro tre mesi gli stati devono riferire se accettano o meno la Raccomandazione, e in caso negativo possono ricorrere alla Corte Internazionale di Giustizia.(articolo 29) Solamente nel caso in cui lo stato non si conformi alle disposizioni della Commissione d'Inchiesta o della Corte Internazionale di Giustizia , il Consiglio di Amministrazione può proporre misure idonee a garantire l'esecuzione delle suddette Raccomandazioni.⁵⁶ Il terzo capo prevede alcune prescrizioni generali in merito all'applicazione delle Convenzioni ratificate , basti pensare all'obbligo di applicare le Convenzioni ratificate ai territori non metropolitani e di presentare una Dichiarazione sull'applicazione delle Convenzioni . (articolo 35) Le eventuali modifiche o aggiunte possono essere avanzate ed accettate dalla Conferenza Generale , seguendo l'ordinaria logica della maggioranza dei due terzi degli stati membri dell'organizzazione ; di cui almeno cinque devono rappresentare i dieci stati più industrializzati presenti nel Consiglio di Amministrazione . (articolo

⁵⁵ Cfr. Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro , articolo 26.

⁵⁶ Cfr. Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro , articolo 33.

36) Secondo l'articolo 37 tutte le controversie riguardanti l'interpretazione della suddetta Costituzione devono essere esaminate dalla Corte Internazionale di Giustizia o in alcuni casi dal Consiglio di Amministrazione , il quale ha la facoltà di sottoporre alla Conferenza delle norme dirette alla costituzione di un tribunale incaricato di decidere su ogni questione o controversia concernente l'interpretazione di una Convenzione ⁵⁷. A conclusione nel quarto capo si enuncia la personalità giuridica dell'OIL ovverosia la facoltà di concludere contratti , di acquistare beni immobili e mobili e di stare in giudizio (articolo 39) e la facoltà di usufruire di tutti i privilegi e di tutte le immunità necessarie per il raggiungimento degli scopi dell'organizzazione. (articolo 40)

3. La Dichiarazione di Filadelfia .

Come abbiamo già detto la Costituzione dell'OIL viene completata nel 1944 dalla " Dichiarazione di Filadelfia" , ovverosia la Carta degli Obiettivi e dei Principi dell'organizzazione. Sulla base dell'ideale della giustizia sociale , l'OIL nel primo articolo afferma quattro fondamentali principi. Anzitutto si ribadisce con fermezza che "*il lavoro non è soltanto una merce*"⁵⁸ o un articolo di commercio ; si tratta invece di un rapporto caratterizzato da complesse relazioni umane . Il secondo principio concerne la libertà di espressione e di associazione , l'uomo cioè deve potersi esprimere liberamente ed associarsi liberamente in quanto la "*libertà d'espressione e d'associazione è condizione indispensabile di un dignitoso progresso*"⁵⁹. Un altro punto importante è rappresentato dalla lotta contro la povertà , in quanto la povertà può essere dannosa per la prosperità di tutti. Infine l'ultimo principio afferma che "*la lotta contro il bisogno dev'essere perseguita in ogni paese con instancabile vigore ed accompagnata da continui ed accertati contatti internazionali nei quali i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro , in condizioni di parità con i rappresentanti governativi , discutano liberamente e prendano decisioni di carattere democratico nell'intento di promuovere il bene comune.*" ⁶⁰ Tale lotta deve quindi essere condotta ovunque da ciascun individuo sia esso datore di lavoro o lavoratore al fine di raggiungere il principale fine dell'OIL : la promozione della giustizia sociale .Quest'ultimo scopo , che peraltro riguarda tutte le altre organizzazioni internazionali, secondo i sociologi cristiani può tradursi nell'idea della subordinazione dell'economico al sociale , cioè all'uomo e al bene comune ⁶¹. Al riguardo anche il presidente Roosevelt dichiara che "la politica economica non deve essere fine a sé stessa , bensì un

⁵⁷ Cfr. Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro , articolo 37 .

⁵⁸ Cfr. Dichiarazione di Filadelfia , 1944 .

⁵⁹ Cfr. Le Roy A., op. cit. , pag.53.

⁶⁰ Cfr. Dichiarazione di Filadelfia , 1944 .

⁶¹ Cfr. Le Roy A., op. cit. , pag.54.

mezzo per realizzare scopi sociali”. Dopo aver affermato i principali obiettivi , il secondo articolo della Dichiarazione afferma che tutti gli esseri umani indistintamente hanno il diritto di tendere al loro sviluppo spirituale e al loro progresso materiale in condizioni di libertà , uguaglianza , di sicurezza economica , con possibilità uguali⁶² . Inoltre tutti i provvedimenti siano essi nazionali o internazionali che permettono di ottenere i risultati che abbiamo citato rappresentano l’attività principale dell’OIL . Alla luce di questo si rende necessario definire i principali compiti richiamati nel terzo articolo. Anzitutto si ribadisce l’impegno dell’OIL a garantire un posto d’impiego per tutti, nonché l’elevazione del tenore di vita. ⁶³Ogni soggetto ha poi il diritto di scegliere il lavoro più idoneo alla sua personalità , il quale dev’essere eseguito non come una mansione integrata , bensì con piacere , avendo la soddisfazione di mostrare tutte le proprie capacità .⁶⁴Tutto ciò ovviamente richiede il potenziamento dell’istruzione e il diritto all’istruzione a prescindere dalla condizione socioeconomica della famiglia d’origine. Altro aspetto di notevole interesse riguarda i trasferimenti dei migranti , che devono essere organizzati in modo tale da migliorare le condizioni di ciascun individuo . In aggiunta dato che tutti hanno diritto di partecipare al progresso sociale , l’OIL prevede un sistema completo di sicurezza sociale volto a proteggere ogni individuo “dalla culla alla tomba” ed ad assicurargli un reddito sufficiente⁶⁵ , nonché il riconoscimento effettivo del diritto di condurre negoziati collettivi volti ad instaurare un dialogo costruttivo tra datori di lavoro e lavoratori. La Dichiarazione, poi introduce altre misure rivolte alla tutela della salute dei lavoratori, alla protezione dell’infanzia e della maternità, al sostegno sociale, nonché alla garanzia di eguali possibilità nel campo educativo e professionale ⁶⁶. Come risulta evidente dal quarto articolo la realizzazione degli obiettivi enumerati in questo programma dipende dalla coordinazione effettiva degli sforzi di tutti , tanto sul piano nazionale quanto sul piano internazionale. Nello specifico si richiede un insieme coordinato di misure volte ad incrementare la produzione e i consumi , a valorizzare le regioni meno progredite , ad armonizzare i prezzi mondiali attraverso l’espansione del commercio mondiale e ad evitare le fluttuazioni economiche⁶⁷ . La Conferenza si impegna pertanto ad unire i suoi sforzi con tutte le organizzazioni internazionali alle quali potrà essere assegnata una parte di responsabilità ⁶⁸ ; tra cui le Nazioni Unite e le sue istituzioni quali l’Organizzazione per l’Alimentazione e l’Agricoltura , l’UNESCO , il Fondo Monetario Internazionale o ancora l’Organizzazione Mondiale della Sanità. La Dichiarazione si conclude ribadendo nuovamente l’universalità dell’Organizzazione

⁶² Cfr. Dichiarazione di Filadelfia 1944 , articolo II.

⁶³ Cfr. Dichiarazione di Filadelfia 1944 , articolo III .

⁶⁴ Cfr. Le Roy A., op. cit. , pag.55.

⁶⁵ Cfr. Le Roy A., op. cit. , pag.55.

⁶⁶ Cfr. Dichiarazione di Filadelfia 1944 , articolo III .

⁶⁷ Cfr. Le Roy A., op. cit. , pag.56.

⁶⁸ Cfr. Le Roy A., op. cit., pag. 56.

Internazionale del Lavoro. Tale obiettivo non può essere considerato pura utopia, in quanto anche se risulta essere di difficile applicazione in certi paesi del mondo, esso non è riservato solo a determinati paesi privilegiati ma a tutte le nazioni, dal momento che tali principi e obiettivi valgono per tutti i popoli che siano essi autonomi o non sono completamente indipendenti. In questo modo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro garantirà un giorno a tutti i lavoratori la giustizia sociale e un continuo miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

4. L'attività dell'O.I.L. nel Secondo Dopoguerra.

L'attività dell'OIL continua con tenacia anche nel Secondo Dopoguerra; già dal 1944 la Conferenza riprende la sua normale attività. Nel giro di sei anni vengono adottate ulteriori 31 Convenzioni e 21 Raccomandazioni⁶⁹, contemporaneamente aumentano il numero delle ratifiche e degli stati membri. Un'attenzione particolare è data ai lavoratori dei territori metropolitan, un tempo designati come lavoratori indigeni, attraverso l'introduzione di un vero e proprio codice volto a migliorare le condizioni di vita in ambito igienico sanitario, educativo e sociale. L'obiettivo dell'OIL in questo campo è quello di ridurre la povertà dei lavoratori indigeni e di favorire il loro sviluppo economico mediante un'assistenza tecnica e finanziaria, condizione *sine qua non* del progresso sociale⁷⁰. Un'altra importante priorità concerne la protezione degli adolescenti. La decisione della Conferenza tenuta a Parigi nel 1945 denominata "Carta internazionale della gioventù lavoratrice"⁷¹ individua una serie di misure dirette ad introdurre gli adolescenti nel mondo del lavoro e a prepararli al loro dovere di cittadini. Tra queste misure hanno una notevole rilevanza l'obbligo del mantenimento dei figli in carico alla famiglia attraverso gli assegni familiari, l'introduzione delle sovvenzioni per l'alloggio e delle esenzioni fiscali, le cure mediche per le donne in gravidanza, l'obbligo dell'istruzione generale per gli scolari fino ai sedici anni, l'istituzione di corsi post scolastici, la regolamentazione dell'orario di lavoro e la proibizione del lavoro notturno.⁷² Tale programma viene poi completato dall'obbligo di un esame medico diretto a verificare e garantire la capacità all'impiego. Come possiamo facilmente dedurre l'obiettivo principe di questa politica sociale è quello di assicurare a ciascun individuo un lavoro conforme alle proprie attitudini e alle proprie aspettative. A tal scopo si rende necessario garantire ai giovani una "eccellente" formazione professionale completa di tirocinio e insegnamento tecnico, nonché l'istituzione di un efficace sistema per l'impiego posto sotto il controllo dell'autorità nazionale e di un servizio di protezione a

⁶⁹ Cfr. Le Roy A., op. cit., pag. 59.

⁷⁰ Cfr. Le Roy A., op. cit., pag. 61.

⁷¹ Cfr. Le Roy A., op. cit., pag. 62.

⁷² Cfr. Le Roy A., op. cit., pag. 62.

favore dei lavoratori migranti. L'opera dell'OIL nel dopoguerra concentra maggiormente la sua attenzione su un nuovo problema: la regolamentazione dei salari. Infatti, nonostante i precedenti sviluppi della materia riguardanti la fissazione del salario minimo (1928) e l'istituzione delle statistiche salariali (1938), l'opera dell'OIL trova pieno compimento solamente nel periodo successivo alla guerra. In tale periodo, difatti comincia ad emergere la preoccupazione di una retribuzione uguale per mansioni di uguale valore onde evitare eventuali discriminazioni soprattutto nei confronti delle donne e la necessità di garantire un salario mensile. Oltre a ciò l'OIL interviene anche nell'ambito della sicurezza sociale, attraverso la messa a punto di un sistema di assicurazioni sociali contro tutti i rischi: malattia, invalidità, disoccupazione, spese eccezionali, ferie, o malattie risultanti dal lavoro.⁷³ A questo poi deve aggiungersi l'adozione di interventi volti alla protezione degli infortuni; ne è un esempio l'adozione nel 1948 del Codice di Sicurezza Industriale seguito più tardi dal Codice di Sicurezza nelle miniere di carbone e da altri Codici per industrie simili.⁷⁴ Da ultimo non si può trascurare il problema della libertà sindacale. Già nel 1948 una Convenzione riconosce il diritto dei lavoratori di organizzarsi liberamente senza alcuna autorizzazione in associazioni di loro scelta, mentre l'anno seguente si individua il divieto di licenziamento di un lavoratore per la semplice appartenenza sindacale. Come si è visto a partire dalla seconda metà del Novecento l'attività normativa dell'OIL si intensifica in modo esponenziale, perseguendo il triplice scopo di creare un framework di pace, di progresso e di giustizia sociale. Dopo questa breve panoramica storica, si ritiene opportuno analizzare più nel dettaglio la struttura organizzativa dell'OIL al fine di definire meglio il suo ruolo e le sue politiche.

5. L'assetto istituzionale.

L'OIL nasce come organizzazione permanente⁷⁵, universale e si caratterizza per una struttura composta da tre organi fondamentali: la Conferenza Generale degli stati membri, il Consiglio di Amministrazione e l'Ufficio Internazionale del Lavoro. A questi tre organi poi possono aggiungersi le Conferenze Regionali e le Commissioni d'Industria.⁷⁶

5.1 La Conferenza Generale.

Tra gli organi riveste particolare rilievo la Conferenza Generale caratterizzata oltre che dalla permanenza dalla periodicità delle sue convocazioni. Essa viene infatti considerata l'organo

⁷³ Cfr. Le Roy A., op. cit., pag. 68.

⁷⁴ Cfr. Le Roy A., op. cit., pag. 69.

⁷⁵ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro, op. cit., pag. 38-39.

⁷⁶ Cfr. Le Roy A., op. cit., pag. 16.

deliberativo ⁷⁷ per eccellenza e si riunisce almeno una volta all'anno. Fin dalla sua istituzione, la partecipazione degli stati è stata sempre molto attiva; se nel 1919 alla Conferenza di Washington gli stati rappresentati erano 40, nel 1930 alla sessione di Ginevra partecipano ben 51 stati. ⁷⁸ Oltre a ciò si deve ricordare la sua particolare composizione, che secondo gli autori della Costituzione avrebbe dovuto ispirare maggiore fiducia al mondo operaio consolidando in tal modo l'operato dell'organizzazione stessa. La Conferenza è, infatti, composta dai rappresentanti degli stati membri che hanno il diritto di inviargli quattro delegati, di cui 2 rappresentano i governi, uno i datori di lavoro e uno i lavoratori, secondo il consueto schema di "rappresentanza tripartita"⁷⁹. I delegati governativi sono scelti da ciascun governo, al contrario i delegati dei lavoratori e dei datori di lavoro ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione sono individuati "di comune accordo con le organizzazioni professionali più rappresentative". Una prima conseguenza di questa peculiare struttura della Conferenza è rappresentata dall'istituzione dei gruppi. Fin dalla prima conferenza di Washington si fa avanti l'idea di condurre delle riunioni separate, al fine di considerare i rispettivi interessi delle tre diverse categorie professionali: lavoratori, datori di lavoro e governi. Il meccanismo ha avuto un grande successo tanto da divenire un "congegno normale" della Conferenza e permette tra l'altro di equiparare la Conferenza ad un Parlamento, dal momento che le tre diverse rappresentanze possono essere considerate come dei partiti. Ciò malgrado questo sistema è stato a volte censurato. Monsignor Nolens⁸⁰, delegato governativo dei Paesi Bassi, nel 1928 denuncia la disciplina dei gruppi, comprovando che il risultato di una votazione potrebbe essere alterato nel caso in cui la minoranza di un gruppo sia costretta a conformarsi alle decisioni della maggioranza o nel caso in cui il gruppo decida di astenersi. In aggiunta a ciò, cominciano a manifestarsi ulteriori preoccupazioni. L'autonomia concessa ai singoli gruppi, difatti, può accrescere la diffidenza tra le tre classi, favorendo così l'insorgere di conflitti che ostacolano il mantenimento della pace. Tuttavia, nonostante questi timori, il meccanismo dei gruppi non è mai stato abolito, anzi è diventato un ottimo terreno di prova per lo sviluppo della democrazia.

5.2 Il Consiglio di Amministrazione.

L'altro organo di fondamentale importanza per il buon funzionamento dell'OIL è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo si riunisce quattro volte l'anno ed è composto da 56 membri classificati secondo il consueto schema tripartito: di cui 28 rappresentanti dei governi, 14

⁷⁷ Cfr. Casale G., Il diritto internazionale del lavoro e il ruolo dell'Organizzazione internazionale del lavoro, in *Diritto del lavoro dell'Unione Europea* a cura di Carinci F. e Pizzoferrato A., Torino, Utet giuridica, 2010.

⁷⁸ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro, op. cit., pag. 40.

⁷⁹ Cfr. Le Roy A., op. cit., pag. 17.

⁸⁰ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro, op. cit., pag. 46.

rappresentanti dei datori di lavoro e 14 rappresentanti dei lavoratori .⁸¹ Viene quindi riproposta , seppur in proporzioni diverse, la medesima logica rappresentativa utilizzata nella Conferenza Generale. Per quanto concerne i rappresentanti del governo dieci rappresentano i paesi più industrializzati tra cui : Brasile , Cina, Francia , Germania, India , Italia, Giappone, Federazione Russa, Regno Unito e gli Stati Uniti⁸² . Tutti gli altri soggetti sono invece eletti dalla Conferenza. A parere di chi scrive il Consiglio di Amministrazione può essere considerato il vero timone dell'OIL, in quanto rientrano tra i suoi compiti tutte le decisioni di maggior rilevanza : la nomina del direttore generale del BIT , il controllo dell'attività del BIT , la fissazione dell'ordine del giorno della Conferenza , la convocazione delle conferenze tecniche preparatorie o ancora la predisposizione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni.

5.3 Ufficio Internazionale del Lavoro (BIT).

L'idea di istituire un ufficio dedicato alla legislazione internazionale , nasce dalle assillanti richieste del movimento operaio espresse nella Conferenza di Berna del 1919. ⁸³ Diversamente dalla Conferenza e dal Consiglio di Amministrazione , l'Ufficio Internazionale del Lavoro non presenta la consueta logica rappresentativa sopramenzionata . Si tratta infatti di un semplice organo amministrativo (il segretariato permanente dell'OIL⁸⁴) , una sorta di ministero del lavoro operante sotto la supervisione di un Direttore Generale nominato direttamente dal Consiglio di Amministrazione . La designazione degli addetti dell'Ufficio stesso, invece , è di spettanza del Direttore, il quale nell'intento di favorire le comunicazioni con l'Ufficio e di rafforzare lo spirito internazionale , sceglie normalmente soggetti di diversa nazionalità. Tra i vari compiti l'Ufficio prepara l'ordine del giorno della Conferenza , raccoglie le informazioni relative alla regolamentazione del lavoro , esegue indagini e sviluppa relazioni con tutte le associazioni dei datori di lavoro , dei lavoratori e con tutte quelle organizzazioni impegnate nel campo sociale . Quest'ultimo aspetto fa dell'Ufficio Internazionale del Lavoro “il migliore osservatorio sociale del mondo”⁸⁵ , una sorta di laboratorio di studi sociali . In aggiunta a ciò rientra fra le sue attività la pubblicazione e distribuzione di diverse riviste : la ”Revue International du travail” indirizzata ai problemi economici sociali, “Les Informations sociales” specializzata sulle tematiche della vita sociale, la “Série legislative” relativa ai problemi giuslavoristi o ancora “La Chronique de la sécurité industrielle” e “L'Annuaire des statistiques du travail” .⁸⁶

⁸¹ Cfr. Casale G., op. cit. , pag. 37.

⁸² Cfr. Casale G., op. cit. , pag. 37.

⁸³ Cfr. Ufficio internazionale del lavoro ,op. cit., pag.44.

⁸⁴ Cfr. Blainpain R. ,Colucci M., op. cit. , pag. 3.

⁸⁵ Cfr. Le Roy A. , op. cit. , pag. 25.

⁸⁶ Cfr. Le Roy A. , op. cit. , pag. 26.

5.4 Le Conferenze Regionali.

Come si è più volte ripetuto uno degli aspetti caratteristici dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro è senza dubbio l'universalità . Tuttavia questo principio non può essere considerato in modo assoluto , in quanto nella realtà si possono manifestare ostacoli e divergenze fra le diverse regioni del mondo , tali da rendere inapplicabili le Convenzioni e Raccomandazioni internazionali. In un primo momento per cercare di risolvere questo problema, la Costituzione prevede la possibilità di prevedere determinate eccezioni alle Convenzioni di carattere generale⁸⁷, applicabili esclusivamente in determinati paesi. Questo primo espediente, però , ha scarsa efficacia , e viene ben presto avvicinato dalla creazione delle Conferenze Regionali , che riuniscono i paesi di una determinata regione e ne analizzano i rispettivi problemi , sotto l'egida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro⁸⁸ . Nel corso degli anni le Conferenze regionali riscuotono un grande successo tanto che nel 1945 vengono ufficialmente introdotte nella Costituzione e si diffondono rapidamente in tutti i paesi del mondo . Queste , infatti, risultano estremamente valide nel supportare e nell'uniformare a livello globale le decisioni della Conferenza Generale , dal momento che forniscono informazioni relative ai problemi e ai bisogni internazionali .Ovviamente le Conferenze Regionali non possono essere in contrasto con quella Generale ed inoltre non possono votare le Convenzioni e le Raccomandazioni, compito questo, riservato unicamente alla Conferenza Generale .

5.5 Le Commissioni d'Industria.

In modo analogo alle Conferenze Regionali , le Commissioni d'Industria nascono dall'esigenza di esaminare e risolvere i problemi di ciascuna industria , in quanto i problemi di sicurezza variano da settore a settore e richiedono soluzioni ad hoc. Per fare qualche esempio i problemi di sicurezza che si riscontrano nel settore marittimo differiscono completamente dai problemi tipici dell' industria metallurgica , lo stesso dicasi per le modalità di applicazione del riposo settimanale che deve tener conto delle necessità delle diverse professioni. Così a partire dal 1945 , comincia a farsi strada l'idea di creare delle commissioni tripartite specifiche per ogni industria , chiamate ad esaminare i diversi problemi sociali : salari , durata e condizioni di lavoro , relazioni industriali , etc. senza tralasciare i problemi economici e finanziari⁸⁹ . Esse pertanto hanno una forte influenza non solo sull'ambito particolare del loro settore di appartenenza , ma altresì sul progresso dell'intera società .

⁸⁷ Cfr. Le Roy A. , op. cit. , pag. 27.

⁸⁸ Cfr. Le Roy A. , op. cit. , pag. 27.

⁸⁹ Cfr. Le Roy A. , op. cit., pag. 29.

6. L'importanza del tripartitismo e del dialogo sociale .

Figura 2: Il tripartitismo



Da quanto affermato nei paragrafi precedenti dovrebbe risultare evidente che i principali caratteri distintivi dell'OIL sono senza dubbio il tripartitismo e la costante intesa fra i rappresentanti governativi, padronali ed operai. L'OIL è infatti l'unica organizzazione delle Nazioni Unite a composizione tripartita in cui governi, datori di lavoro e lavoratori sono rappresentati in una posizione paritetica e democratica, la quale sostiene lo sviluppo del dialogo sociale e delle relazioni industriali che si traducono in uno scambio di informazioni e in una consultazione tra i diversi attori sociali. Di conseguenza, in tale contesto il principio della libertà di associazione dei lavoratori e dei datori di lavoro diventa una *conditio sine qua non* per la creazione di forti e credibili organizzazioni⁹⁰, a loro volta essenziali per la diffusione di uno stabile sistema di relazioni industriali. Le libertà di associazione e di contrattazione collettiva diventano pertanto gli elementi basilari del dialogo sociale; in quanto riconoscono il diritto dei lavoratori di appartenere ad un sindacato o altra organizzazione di categoria a difesa dei loro interessi economici e sociali, favorendo in tal modo l'interazione fra i tre interlocutori sociali. Nell'attuale panorama legislativo il principio della libertà d'associazione risulta essere un diritto irrevocabile di ciascun cittadino, garantito dalla legislazione internazionale e in particolare dai trattati sui diritti umani. Tuttavia, tali libertà hanno conosciuto un momento d'arresto nel periodo corporativo⁹¹, rappresentato dal ventennio fascista. Durante il periodo fascista, infatti, il principio del pluralismo sindacale viene bandito e sostituito dalla creazione di un unico sindacato, il sindacato fascista. Perciò in questo periodo l'applicazione del tripartitismo affronta un primo momento di difficoltà legato alla rappresentatività dei delegati, in ragione dell'avvenuta abolizione della libertà sindacale. Una preoccupazione analoga si presenta altresì nei paesi ad economia pubblica nei quali la classe imprenditoriale coincide con il governo. Per fronteggiare tali minacce vengono così rafforzati gli

⁹⁰ Cfr. Blainpain R., Colucci M., op. cit., pag. 24.

⁹¹ Cfr. Voce Corporativismo in Stato e Società, pag. 102. Il Corporativismo rappresenta una dottrina politico-economica che si propone di superare i conflitti tra lavoro e capitale attraverso l'imposizione di un rigido controllo dello stato. La nozione di Corporativismo ha precedenti storici consistenti; discussa dapprima negli ambienti tradizionali e cattolici nel corso dell'Ottocento, viene poi ripresa dal nazionalismo e dal fascismo. L'organizzazione corporativa, proclamata nella "Carta del lavoro" (1926) decolla effettivamente nel 1934. Nello specifico la nozione di corporativismo prevede il riconoscimento di un unico sindacato per ogni categoria professionale e il raggruppamento delle varie rappresentanze di categoria in organismi più ampi detti corporazioni.

strumenti per promuovere le forme di cooperazione tripartita , garantendo in questo modo il rafforzamento della democrazia e della stabilità sociale. I principali strumenti attuati sono la Raccomandazione n. 113 del 1960 sulla consultazione, la Convenzione n. 144 del 1976 sulla Consultazione tripartita (Standards Internazionali del Lavoro) e la Raccomandazione di accompagnamento n. 152.⁹²Nello specifico la Raccomandazione n. 113 prevede una concreta cooperazione a livello nazionale tra le autorità pubbliche e i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori , aspirando in tal modo di migliorare gli standard di vita . I principali obiettivi che questa si prefigge sono : a) l'elaborazione e l'attuazione di leggi e regolamenti relativi ai tre attori sociali, b) la fondazione e il funzionamento di organismi nazionali ideati per tutelare l'occupazione , il lavoro e la sicurezza , c) la predisposizione di piani di sviluppo economico-sociale. La Convenzione n. 144 e la Raccomandazione n. 152 , invece , si occupano principalmente di avviare delle procedure idonee ad innescare una serie di consultazioni tra i tre soggetti coinvolti : stato, imprenditori e lavoratori .Come si evince dall'articolo 5 della Convenzione n. 144 gli argomenti oggetto di analisi sono : a) le risposte dei governi ai questionari sui punti iscritti all'ordine del giorno della Conferenza Internazionale del Lavoro e i commenti dei governi riguardo ai progetti di testi che devono essere discussi dalla Conferenza; b) le proposte da presentare all'autorità o alle autorità competenti in connessione con la presentazione delle Convenzioni e Raccomandazioni, conformemente all'articolo 19 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ; c) il riesame, a intervalli adeguati, di Convenzioni non ratificate e di Raccomandazioni non ancora attuate, per prendere i provvedimenti adattabili allo scopo di promuoverne, se necessario, l'attuazione e la ratificazione; d) i problemi che possono sorgere in relazione ai rapporti da presentare all'Ufficio Internazionale del Lavoro secondo l'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro; e) le proposte inerenti alla denuncia di Convenzioni ratificate.⁹³ Un ulteriore aspetto riguarda la forma delle consultazioni , che ai sensi della Raccomandazione n. 152 paragrafo 23 possono essere avviate attraverso un comitato , un organismo con competenza generale nel campo economico sociale o attraverso comunicazioni scritte . Prima di concludere è necessario fare un riferimento alle disposizioni normative che regolano più nel dettaglio il dialogo sociale . Sebbene siano ormai ben noti i notevoli benefici e vantaggi apportati dal dialogo sociale e dalle relazioni sindacali alla produttività e alla crescita dell' intera società , non può dirsi lo stesso sulla conoscenza delle modalità di implementazione delle stesse . Proprio per sopperire a questa mancanza nel 1952 l'OIL adotta la Raccomandazione n. 94 , la quale sottolinea l'importanza della consultazione e della cooperazione in ogni impresa attraverso la promozione di leggi e regolamenti .

⁹² Cfr. Blanpain R. – Colucci M. , op. cit. , pag. 48.

⁹³ Cfr. Convenzione n. 144 del 1976 , articolo n. 5.

In seguito, nel 1967 l'OIL adotta la Raccomandazione n. 129 relativa alle comunicazioni interne all'impresa. Quest'ultima nello specifico porta all'adozione delle politiche volte a favorire un clima di fiducia e di comprensione fra management e lavoratori a livello di impresa .⁹⁴ Ciò è reso possibile da una rapida divulgazione di informazioni concernenti i diversi aspetti della vita lavorativa , ma soprattutto dall'attuazione di un'efficace politica delle comunicazioni. Quest'ultima dovrebbe assicurare un'effettiva comunicazione tra le parti attraverso l'utilizzo di diversi mezzi tra cui : a) incontri informativi b) mezzi di informazione come i bollettini dei supervisori o i manuali di politica, newsletters e depliants informativi ; c) strumenti di comunicazione che permettono ai lavoratori di proporre suggerimenti relativamente alle problematiche aziendali .⁹⁵ Infine per quanto concerne il contenuto di queste comunicazioni , una trattazione completa sarebbe riduttiva data la vastità dei temi affrontati , basti qui segnalare ai nostri fini il continuo interesse verso i diritti fondamentali di ciascun lavoratore , che costituisce perciò il nostro leit motiv.

7. La Dichiarazione del 1998 sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

Riprendendo il nostro percorso sull'evoluzione storica dell'OIL , una tappa di fondamentale importanza per il progresso sociale del mondo intero è rappresentata dall'adozione della Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel giugno 1998. Attraverso questo documento vengono così gettate le fondamenta di un nuovo strumento giuridico di vitale importanza per la tutela internazionale dei più basilari diritti sociali. Questo interesse comincia a manifestarsi già a partire dal 1994 , in occasione dell'ultimo negoziato del Gatt⁹⁶ il c.d. Uruguay Round , che porta all'istituzione dell'Organizzazione Mondiale del Commercio (World Trade Organization : WTO) e di conseguenza all'introduzione dei primi interventi legislativi in materia di lavoro . I negoziati multilaterali avviati dopo la Seconda Guerra Mondiale , infatti, oltre ad eliminare le barriere tariffarie al commercio mondiale , si preoccupano di sostenere la crescita economica e la liberalizzazione dei mercati , attraverso un'attenta promozione degli standard sociali e del lavoro. Del resto lo stesso Preambolo del WTO proclama che *«trade should be conducted with a view to raising standards of living, ensuring full employment (...) in accordance with the objective of*

⁹⁴ Cfr. Blainpain R. ,Colucci M., op. cit. , pag. 43.

⁹⁵ Cfr. Blainpain R. ,Colucci M., op. cit. , pag. 45.

⁹⁶ Cfr. Enciclopedia Treccani. GATT : Sigla di General Agreement on Tariffs and Trade , accordo firmato il 30 ottobre 1947 a Ginevra da 23 paesi con l'intento di realizzare un sistema multilaterale di relazioni commerciali e di favorire la liberalizzazione del commercio mondiale . L'iniziativa viene avviata dapprima dal Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite che si propone di istituire l'ITO (International Trade Organization) quale organizzazione permanente, preposta a regolare il commercio mondiale. Tale accordo viene raggiunto nella Conferenza sul commercio e l'occupazione delle Nazioni Unite tenutasi a L'Avana tra il 1947 e il 1948, ma la sua costituzione fu bloccata dal governo statunitense. Nonostante ciò l'attività del Gatt procede gradualmente attraverso una serie di otto cicli di negoziati , detti round , che conducono alla nascita del Wto , avvenuta a Marrakech nell'Aprile del 1994 .

sustainable development»⁹⁷. Un'ulteriore conferma dell'importanza dei diritti fondamentali proviene dalla Dichiarazione di Copenaghen al Summit Mondiale sullo sviluppo sociale del 1995. In essa si dichiara di voler stabilire “un quadro legale stabile che preveda e favorisca l'uguaglianza e l'equità, fra donne e uomini, così come il pieno rispetto dei diritti dell'uomo, delle libertà fondamentali e dello stato di diritto, l'accesso alla giustizia e l'abolizione di tutte le forme di discriminazione”.⁹⁸ Tuttavia il punto focale della stessa Dichiarazione è rappresentato senza ombra di dubbio dall'intento di proteggere i diritti fondamentali del lavoro, preservando nel contempo la qualità dei posti di lavoro e il rispetto dei quattro core labour standards. In questo modo, tre anni prima della Dichiarazione ufficiale, si individuano le Convenzioni che costituiscono il corpus dei core labour standards. Nella stessa direzione si inserisce la prima Conferenza ministeriale dell'OMC, tenutasi a Singapore⁹⁹ nel dicembre del 1996. Come si evince dal punto quattro della Dichiarazione finale della suddetta Conferenza, i delegati rinnovano il loro impegno verso il rispetto delle norme giuslavoriste universalmente riconosciute, attestando il carattere universale dell'OIL e sostenendo il suo operato. È utile infine ricordare che la Dichiarazione di Singapore sancisce che le norme non dovrebbero avere scopi protezionistici, in modo da non recare danno ai paesi più poveri e quindi più bisognosi di protezione. Parallelamente uno studio condotto dall'OCSE sui diritti fondamentali e sul commercio internazionale, permette di avvalorare la tesi che il mancato rispetto della libertà sindacale non determina alcun vantaggio commerciale. A partire da tutte queste considerazioni prende così corpo l'ipotesi di avviare la Dichiarazione internazionale sui Diritti e principi fondamentali sul luogo di lavoro e il suo Follow up (seguito), adottata dal Direttore Generale alla 86° sessione della Conferenza Internazionale. Così il 18 Giugno del 1998, l'OIL raccogliendo le sfide della mondializzazione¹⁰⁰ adotta la *Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e suoi seguiti*. Tale documento risponde alle preoccupazioni della comunità internazionale derivanti sia dal processo di globalizzazione che dalle conseguenze sociali della liberalizzazione del commercio¹⁰¹, e si sostanzia nell'enunciazione di otto Convenzioni irrevocabili. In virtù del loro carattere “fondamentale”, difatti, queste Convenzioni risultano essere obbligatorie per tutti gli stati per il semplice fatto di appartenere all'Organizzazione Internazionale del Lavoro, indipendentemente dalla loro effettiva ratifica. In

⁹⁷ Cfr. Onida F., *Globalizzazione, standard sociali e del lavoro e ruolo dell'ILO*.

⁹⁸ Cfr. Vertice mondiale per lo sviluppo sociale, Copenaghen Danimarca 1995 Dichiarazione del vertice mondiale per lo sviluppo sociale.

⁹⁹ Cfr. Casale G., *Il diritto internazionale del lavoro e il ruolo dell'Organizzazione internazionale del lavoro*, in *Diritto del lavoro dell'Unione Europea* a cura di Carinci F. e Pizzoferrato A., Torino, Utet giuridica, 2010.

¹⁰⁰ Cfr. Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e suoi seguiti.

¹⁰¹ Cfr. AA.VV., *L'ILO: Che cos'è e cosa fa*, a cura dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, Ufficio per l'Italia San Marino, 2005.

occasione dell'adozione della Dichiarazione del 1998 le Convenzioni individuate come fondamentali sono sette: a) la Convenzione n. 29 sul lavoro forzato (1930); b) la Convenzione n. 87 sulla libertà di associazione e sulla protezione del diritto sindacale (1948); c) la Convenzione n. 98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949); d) la Convenzione n. 100 sull'uguaglianza di retribuzione (1951); e) la Convenzione n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato (1957); f) la Convenzione n. 111 sulla discriminazione (1958) ; g) la Convenzione n.138 sull'età minima (1973). L'ottava ovvero la Convenzione n. 182 riguardante le forme peggiori di lavoro minorile viene aggregata alle precedenti nel 1999 , completando in tal modo il c.d. "zoccolo duro" dei diritti inviolabili. Tale Dichiarazione , sottolinea inoltre che l'OIL deve sostenere i suoi stati membri mediante l'utilizzazione di tutte le sue risorse di bilancio ed operative e in particolare attraverso l'individuazione e lo sviluppo di tre strumenti a) l'offerta di cooperazione tecnica e di servizi volti a favorire la ratifica e l'attuazione delle Convenzioni ; b) l'assistenza ai membri ; c) la creazione di un idoneo clima socio economico .¹⁰² A conclusione della Dichiarazione , riprendendo quanto affermato nella Conferenza di Singapore , si richiama il divieto di utilizzare la Dichiarazione medesima e il suo Follow up per fini protezionistici , in modo tale da non mettere in discussione il vantaggio comparato di ogni singolo paese. Tenendo presente quanto detto è doveroso evidenziare il ruolo centrale del Follow up¹⁰³ (allegato alla Dichiarazione del 1998) nella promozione dei diritti fondamentali dei lavoratori e nel rafforzamento dell'attività di cooperazione tecnica mediante l'utilizzo di vari strumenti. L'allegato in questione si divide in quattro parti : le finalità generali(parte I), il Follow up annuale in materia di Convenzioni fondamentali non ratificate (parte II), la relazione annuale (parte III) e le proposte di emendamento (parte IV) sotto forma di piani d'azione . Come si afferma nella prima parte , l'intento principale del Follow up è quello di "incoraggiare gli sforzi compiuti dai membri dell'organizzazione per promuovere i diritti e i principi fondamentali "¹⁰⁴ enunciati nella Dichiarazione stessa , attraverso il sostegno eventuale ed aggiuntivo , delle attività di cooperazione tecnica . Su quest'ultimo aspetto è però necessario fare una precisazione ; il Follow up non può sostituire i meccanismi di controllo o impedire il loro funzionamento , al contrario deve rinnovare l'obbligatorietà delle relazioni previste dall'articolo 19.5 della Costituzione , impedendo in tal modo l'indebolimento dei meccanismi di controllo e il doppio controllo degli stati membri. Alla luce di quanto detto , la Dichiarazione assume una centralità e un' entità tale da essere considerata il primo

¹⁰² Cfr. Casale G., op. cit. , pag. 48.

¹⁰³ Cfr. Casale G., op. cit. , pag. 48.

¹⁰⁴ Cfr. Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e i suoi seguiti , adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro nella sua Ottantaseiesima sessione , Ginevra, 18 giugno 1998.

tentativo , peraltro pienamente riuscito, di regolamentare e legiferare la materia del lavoro , garantendo così a tutti i lavoratori il rispetto dei loro più basilari diritti. Sulla base di questo documento verranno in seguito redatti altri atti con il medesimo fine , che cercheranno di promuovere maggiormente la salvaguardia dei diritti fondamentali dell'intera umanità.

Le Convenzioni fondamentali dell'OIL

N° 29 Sul lavoro forzato (1930)

Richiede l'eliminazione del lavoro forzato o coatto in tutte le sue forme. Sono previste alcune eccezioni: servizio militare, lavoro penitenziario adeguatamente sorvegliato e il lavoro obbligatorio in casi di forza maggiore quali guerre, incendi, terremoti.

N° 87 Sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale (1948)

Stabilisce il diritto di tutti i lavoratori e gli imprenditori a costituire e aderire a organizzazioni di loro scelta, senza previa autorizzazione, e a disporre una serie di garanzie per il libero funzionamento di queste organizzazioni senza l'ingerenza dell'autorità pubblica.

N° 98 Sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949)

Sancisce la protezione contro atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale, la protezione delle organizzazioni di lavoratori e di imprenditori da atti di ingerenza reciproca e l'adozione di misure di promozione della contrattazione collettiva.

N° 100 Sull'uguaglianza di retribuzione (1951)

Richiede l'uguaglianza di retribuzione e di benefici tra uomini e donne per un lavoro di valore uguale.

N° 105 Sull'abolizione del lavoro forzato (1957)

Proibisce ogni forma di lavoro forzato o coatto come mezzo di coercizione o di educazione politica; come sanzione per aver espresso opinioni politiche o ideologiche; come metodo di mobilitazione della manodopera; come misura disciplinare sul lavoro; come sanzione per aver partecipato a scioperi o come misura di discriminazione.

N° 111 Sulla discriminazione (impiego e occupazione) (1958)

Prevede la formulazione di una politica nazionale intesa ad eliminare la discriminazione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale o origine sociale in materia di impiego, formazione professionale e condizioni di lavoro. Prevede anche la parità di opportunità e di trattamento.

N° 138 Sull'età minima (1973)

Mira all'eliminazione del lavoro minorile e stabilisce che l'età minima di assunzione all'impiego non dovrebbe essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo.

N° 182 Sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999)

Richiede l'adozione di misure immediate ed efficaci per garantire la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, che comprendono la schiavitù o pratiche analoghe, il reclutamento forzato nei conflitti armati, lo sfruttamento nella prostituzione, nella pornografia o in qualsiasi altra attività illecita, nonché lavori che possano pregiudicare la salute, la sicurezza e la moralità

8. La promozione del “Decent Work”

Seguendo la prospettiva intrapresa nel 1998 , l’interesse e l’impegno dimostrato dall’OIL nei confronti dell’ormai inarrestabile processo di globalizzazione economica e sociale viene ulteriormente confermato nel 1999 attraverso l’avvio , in occasione della 87° sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro, della strategia “Decent work” . L’apertura mondiale dei mercati evidenzia , infatti , la persistenza di situazioni di sfruttamento , lavoro precario , sottooccupazione o disoccupazione , che richiedono di essere maggiormente tutelate attraverso l’individuazione di un nuovo paradigma: il lavoro dignitoso. Come afferma John Somavia , “Oggi il principale obiettivo dell’OIL è quello di promuovere opportunità sia per le donne che per gli uomini , di ottenere un lavoro decente e produttivo, in condizioni di libertà ,uguaglianza , sicurezza e dignità umana”¹⁰⁵. Tale paradigma è universale nel senso che è applicabile a qualsiasi lavoratore e rappresenta il “cuore” del progresso sociale in quanto individua nella dignità , nella libertà , nella pace e nella democrazia gli elementi chiave per ridurre la povertà e incentivare una globalizzazione giusta , diretta a favorire uno sviluppo equo e sostenibile di tutti i paesi e specialmente di quelli più poveri. Ancora oggi, infatti , in molte parti del mondo i lavoratori sono costretti a subire i nefasti effetti arrecati dal lavoro forzato e minorile e dalle pratiche discriminatorie , che possiamo sintetizzare nel mancato rispetto della dignità umana , della libertà e della sicurezza. Così l’obiettivo del lavoro decente diventa un’aspirazione universale ¹⁰⁶, il cui raggiungimento dipende dalla storia , dalla qualità delle risorse presenti e dalla struttura socioeconomica di ciascun paese. Questo significa che le strategie di Decent work dovrebbero essere formulate singolarmente da ciascun singolo paese in ragione delle sue specificità. Nonostante ciò è possibile raggruppare i diversi paesi in ragione delle loro caratteristiche socio economiche in almeno tre categorie, divenute dei veri e propri “modelli di decent work “. Anzitutto possiamo individuare un primo modello definito “classico” tipico dei paesi industrializzati definito da tre peculiari caratteristiche : una forte appartenenza al movimento sindacale (dal 25 al 50 %) , un’alta percentuale della forza lavoro impiegata in forme di lavoro salariato (dal 75 al 90 % ¹⁰⁷) soprattutto nel settore industriale e dei servizi e infine un’elevata spesa pubblica in favore della sicurezza sociale . I paesi europei che negli ultimi anni hanno abbandonato il regime comunista in favore di un’economia di mercato sono invece caratterizzati da un modello definito di transizione . Nonostante il minore reddito pro capite questo secondo modello presenta delle analogie con il precedente ; una modesta appartenenza al

¹⁰⁵ Cfr. ILO: report of the director general – Decent Work 87th Session 1999 .

¹⁰⁶ Cfr. Ghai D. , op .cit. , pag. 4.

¹⁰⁷ Cfr. Ghai D. , op. cit., pag. 5.

movimento sindacale (dal 30 al 50 %), un rigoglioso impiego salariato (dal 70 al 90 %) e una crescente spesa pubblica per la sicurezza . Il terzo modello , il modello di sviluppo invece, è tipico dei paesi in via di sviluppo e presenta differenze significative rispetto ai precedenti . In questi paesi, infatti, gran parte della forza lavoro viene impiegata in forme di lavoro atipiche soprattutto nel settore informale ed è contraddistinta da una scarsa presenza del sindacato (dal 5 al 15 %¹⁰⁸) e da una limitata attenzione alla sicurezza sociale. Malgrado la presenza di queste discrepanze legate al loro livello di sviluppo , i tre modelli di decent work sono però accomunati da quattro componenti così declinabili : a) promozione dei diritti sul lavoro, b) maggiori opportunità di occupazione, c) rafforzamento della protezione sociale, d) potenziamento del dialogo sociale.¹⁰⁹ Il primo pilastro essenziale è sicuramente rappresentato dalla promozione dei diritti sul lavoro , in quanto questi rappresentano la base giuridica ed etica per lo sviluppo del lavoro dignitoso. Come si è più volte ripetuto , tutti i lavoratori in particolar modo quelli più svantaggiati o poveri , sono titolari del diritto di libertà di associazione e di rappresentanza, del diritto ad un lavoro dignitoso, del diritto ad un impiego in condizioni salubri e ad una remunerazione adeguata . Tali diritti fondamentali, come si è già ricordato nei paragrafi precedenti , sono una parte integrante dell'ampia agenda sui diritti umani sorta sotto l'influsso di molteplici spinte filosofiche , teologiche e giuridiche .¹¹⁰ Nati agli albori dell'epoca industriale, questi diritti si sono progressivamente estesi in diversi ambiti coprendo oltre i classici diritti di libertà di associazione , di non discriminazione, dell'abolizione del lavoro forzato e del lavoro infantile altre tematiche altrettanto importanti : la sicurezza sociale nel luogo di lavoro , l'esigenza di una remunerazione adeguata , l'erogazione di indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro. All'inizio del ventesimo secolo e in particolare a seguito alla Seconda Guerra Mondiale , tali diritti si rafforzano e si espandono tanto nei paesi industriali che in quelli sotto il regime comunista o in via di sviluppo. Un importante ruolo nell'implementazione e promozione degli stessi , viene svolto sia dalle autorità nazionali che dagli organismi internazionali tra cui la Dichiarazione sui Diritti dell'Uomo e dalla Convenzione sui diritti sociali economici e culturali¹¹¹. In aggiunta, è doveroso ricordare il forte impatto esercitato dalle Convenzioni e Dichiarazioni elaborate dalle Nazioni Unite e dall'OIL relativamente alle donne , ai bambini, ai migranti e agli indigeni. Sotto un altro profilo si pone la seconda componente delineata dalla questione dell'impiego nelle sue varie forme compreso il lavoro salariato , il lavoro autonomo , il lavoro part time , il lavoro full time e le prestazioni occasionali. Siffatto paradigma dovrebbe tradursi in concrete opportunità

¹⁰⁸ Cfr. Ghai D. , op. cit., pag. 6.

¹⁰⁹ Cfr. ILO Decent work 87th Session 1999. In www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda.

¹¹⁰ Cfr. Ghai D. , op. cit., pag. 18 .

¹¹¹ Cfr. Ghai D. , op. cit., pag. 8 .

d'impiego per chi cerca lavoro , nell'uguaglianza di trattamento tra uomo e donna , nell'assenza di qualsiasi forma di discriminazione e nella creazione di posti di lavoro e di mezzi di sostentamento sostenibili . Oltre a ciò ogni individuo deve poter scegliere liberamente la professione e deve essere libero di aderire , senza per questo essere discriminato , alle associazioni ed organizzazioni sindacali poste a difesa dei suoi interessi . D'altronde il rispetto di tutte queste condizioni , dovrebbe tradursi nella concretizzazione della dignità , così come nella soddisfazione e nell'appagamento¹¹² di ogni singolo lavoratore . Il terzo obiettivo cruciale è rappresentato dall'estensione della protezione e della sicurezza sociale contro ogni forma di accidente o eventualità , attraverso la predisposizione di incentivi economici e di misure medico sanitarie. Come si evince , peraltro , da una rapporto dell'OIL, tale copertura riguarda un'ampia gamma di eventualità : maternità, cure mediche, malattia, vecchiaia ed invalidità, disoccupazione, incidenti sul lavoro, reddito minimo , responsabilità familiare e morte. ¹¹³ Una solida strategia di protezione sociale , dovrebbe poi rivolgersi agli individui più fragili e vulnerabili ,quali i bambini , gli orfani, le persone affette da gravi disabilità , le madri single e le persone anziane in difficoltà e dovrebbe essere finalizzata alla riduzione della sofferenza , dell'insicurezza e della miseria. Come possiamo intuire, la definizione qui proposta va oltre la ristretta nozione di sicurezza lavorativa per almeno due ordini di motivi.¹¹⁴ Anzitutto la protezione sociale viene estesa anche a tutti i soggetti “vulnerabili e insicuri” estranei al rapporto di lavoro e dal contesto familiare del lavoratore . In secondo luogo ridefinisce in modo radicale lo spettro delle contingenze e delle vulnerabilità , travalicando le classiche situazioni di precarietà individuate dalle Convenzioni dell'OIL e includendo tra le evenienze meritevoli di tutela anche le gravi fluttuazioni economiche , l'indigenza e le catastrofi umane¹¹⁵. Come all'origine ancora oggi la responsabilità di garantire un adeguato livello di protezione sociale compete a vari istituti : autorità pubbliche , famiglie , organismi caritatevoli e datori di lavoro . Anzi in generale può dirsi che nei paesi economicamente più avanzati tale responsabilità compete essenzialmente alle autorità pubbliche, al contrario nei paesi in via di sviluppo tale responsabilità continua a competere alle famiglie e agli organismi caritatevoli. Per quanto concerne , invece , la progettazione della strategia di protezione sociale, ogni paese deve definire tre elementi tra loro interrelati : il livello di protezione in termini di items (le evenienze) e i soggetti da tutelare , i mezzi necessari per fornire la protezione e infine i dispositivi di supporto finanziario siano essi pubblici o privati . L'ultimo pilastro riguarda , invece , l'instaurazione del dialogo sociale tra lavoratori e datori di lavoro . Come risulta dalla vasta letteratura sulle relazioni industriali , il dialogo sociale presenta molteplici effetti

¹¹² Cfr. Ghai D. , op. cit., pag. 11.

¹¹³ Cfr. www.ilo.org

¹¹⁴ Cfr. Ghai D. , op. cit., pag. 15.

¹¹⁵ Cfr. Ghai D. , op. cit., pag. 15.

positivi tra cui l'aumento della produttività, la riduzione delle controversie sul luogo di lavoro, la creazione di una forte coesione aziendale e può essere considerato giustamente "a vital element in a representative and participatory democracy."¹¹⁶ Nel complesso i quattro pilastri sopramenzionati risultano essere profondamente interrelati tra loro ed esercitano una notevole influenza sulle politiche socio economiche volte alla riduzione della povertà e delle disuguaglianze sussistenti fra i paesi occidentali e quelli in via di sviluppo. In tale direzione l'OIL sviluppa i programmi nazionali integrati di lavoro decente, i c.d. Decent Work Country Programmes (DWCPs), volti a definire priorità ed obiettivi nei diversi contesti nazionali¹¹⁷. Tali programmi variano da paese a paese e rappresentano un "mezzo" di sostegno e presentano una duplice finalità: promuovere il lavoro decente e sviluppare strumenti di difesa e di cooperazione tecnica.



Lo sforzo e l'interesse dell'OIL nei confronti del lavoro decente viene in seguito ripreso dalle Nazioni Unite attraverso la pubblicazione nel 2005 della Dichiarazione del Millennio. Questa, in particolare, pone l'accento su ben otto obiettivi, noti come Millennium Development Goals (MDG)¹¹⁸, che gli stati membri dell'ONU si impegnano a raggiungere entro il 2015. Come si evince dal primo obiettivo (MDG 1) individuato dalla Dichiarazione del Millennio, il lavoro dignitoso può costituire un elemento chiave per eliminare la povertà e rafforzare la crescita. Nonostante ciò esso gioca un ruolo preponderante anche nel raggiungimento degli altri obiettivi. Lo sviluppo economico e lo sradicamento del lavoro infantile contribuiscono a rendere universale l'educazione primaria. (MDG 2) La lotta contro le discriminazioni di genere e lo sviluppo dell'imprenditorialità

¹¹⁶ Cfr. Ghai D., op. cit., pag. 18.

¹¹⁷ Cfr. Volpi F., Lavoro decente, priorità dell'ILO, Enaip Formazione & Lavoro 2/2008.

¹¹⁸ Cfr. Solidar, Decent work and the Millenium Development Goals: a promising partnership. Gli obiettivi individuate dalla Dichiarazione sono così declinabili :a) sradicare l'estrema povertà e la fame ,b) raggiungere l'obiettivo dell'educazione primaria universale, c) promuovere l'uguaglianza di sesso, d) ridurre la mortalità infantile, e) migliorare la salute delle madri , f) combattere la piaga dell'HIV / AIDS , g) promuovere la sostenibilità ambientale, h) sviluppare partnership globali.

femminile rappresenta il terzo obiettivo (MDG 3) , che a sua volta determina il conseguimento dei due successivi goals : la riduzione della mortalità infantile (MDG 4) e il rinvigorismento della tutela delle donne . (MDG 5) L'introduzione delle politiche di prevenzione dell'HIV /AIDS contribuisce a mantenere i lavoratori attivi e a ridurre il rischio della malattia. Infine il lavoro dignitoso permette di promuovere la sostenibilità ambientale (MDG 7) e si realizza attraverso lo sviluppo di partnership globali (MDG 8) rese possibili dallo sviluppo del dialogo sociale. In tempi più recenti l'interesse per il lavoro dignitoso viene richiamato alla nostra attenzione attraverso l'elaborazione del *“Patto globale per l'occupazione”*. Quest'ultimo adottato all'unanimità dalla Conferenza Internazionale del lavoro il 19 giugno 2009 , individua nel paradigma del lavoro dignitoso la principale risposta per risollevare il mondo intero dalla recente crisi economica finanziaria. In particolare, innanzi al vertiginoso aumento della disoccupazione , all'innalzamento progressivo del livello di povertà della popolazione , all'inasprimento delle diseguglianze sociali e alla scomparsa di molte imprese , l'OIL si impegna a favorire una rapida ripresa economica , basata su investimenti, occupazione e protezione sociale¹¹⁹ . In tal senso si rende necessario intraprendere diverse misure politiche sia a livello nazionale che internazionale , volte a sostenere le piccole imprese colpite dalla crisi, favorire un rapido inserimento nel mercato del lavoro , proteggere le famiglie e gli individui più “vulnerabili”, rafforzare i sistemi di protezione sociale e sollecitare le creazione di nuovi posti d'impiego. Come emerge dal Preambolo del Patto stesso , infatti , il rispetto dei diritti fondamentali in materia di lavoro , dell'uguaglianza di genere , della partecipazione e del dialogo sociale risultano essere cruciali per la ripresa e lo sviluppo del paese , dal momento che consentono di ridurre le tensioni sociali, di attenuare gli effetti negativi della recessione, di stimolare la domanda aggregata, di rinforzare economie di mercato competitive e di promuovere un processo di crescita più inclusivo.¹²⁰ Così il Patto del 2009 può essere giustamente considerato una piattaforma per sviluppare il lavoro dignitoso , unitamente allo sviluppo di una globalizzazione più equa e di una maggiore attenzione e sensibilità alla sostenibilità ambientale. Ricordiamo inoltre che il successo delle azioni previste dal Patto dipende dal concorso di molteplici attori ; in primis le autorità governative , che dovrebbero rivestire un ruolo di prima linea nel potenziamento del lavoro dignitoso , poi le imprese , i lavoratori , le unioni sindacali , i donatori e le istituzioni multilaterali. Ognuno di questi soggetti preso singolarmente può fare molto ; tuttavia solamente la loro sinergia può essere decisiva per il superamento della crisi mondiale e per l'individuazione delle possibili soluzioni . Rimanendo sul tema del lavoro dignitoso può essere utile richiamare le sei dimensioni concettuali proposte

¹¹⁹ Cfr. ILO, Superare la crisi, Un patto globale per l'occupazione , adottato dalla Conferenza Internazionale del Lavoro alla sua novantottesima sessione Ginevra, 19 giugno 2009.

¹²⁰ Cfr. ILO, Superare la crisi, Un patto globale per l'occupazione , adottato dalla Conferenza Internazionale del Lavoro alla sua novantottesima sessione Ginevra, 19 giugno 2009.

dall'OIL nel rapporto "Measuring Decent Work with Statistical Indicators"¹²¹, in quanto ci forniscono una delucidazione più approfondita del paradigma in esame. Innanzitutto il lavoro dignitoso deve essere inteso nell'accezione di uguali possibilità di accedere ad un lavoro per tutti i soggetti in età lavorativa, dal momento che un lavoro dignitoso non può prescindere dal lavoro stesso. Il lavoro poi deve essere condotto in condizioni di libertà, dev'essere scelto liberamente da ciascun soggetto, ma soprattutto non dev'essere forzato. Tutto ciò dovrebbe comportare l'abolizione completa del lavoro forzato, del lavoro infantile e delle forme di schiavitù. Secondo la terza dimensione il lavoro produttivo deve assicurare adeguati mezzi di sostentamento ai lavoratori e alle loro famiglie, come pure una maggiore competitività alle imprese. L'equità nel lavoro, ovvero la quarta dimensione, proclama la necessità di eque condizioni di lavoro, che possono interpretarsi nell'assenza di qualsiasi forma di discriminazione e nella capacità di contemperare il lavoro con la vita familiare. Continuando la quinta dimensione, inerente alla sicurezza nel lavoro, identifica il bisogno di tutelare la salute, le pensioni e la protezione finanziaria. Infine dobbiamo ricordare la dimensione della dignità, la quale riferendosi al vincolo di rispettare il lavoratore e di renderlo partecipe alle decisioni, rappresenta di fatto l'ingrediente essenziale della libertà del lavoratore.¹²² Tali dimensioni insieme al contesto socio economico assumono una rilevanza straordinaria per qualsiasi essere vivente e hanno condotto all'identificazione di alcuni indicatori in grado di misurare il grado di sviluppo della strategia di decent work. Lo studio condotto dall'OIL individua ben dieci elementi fondamentali del lavoro dignitoso, integrati da un undicesimo gruppo di indicatori che sintetizzano gli aspetti chiave del contesto economico e sociale del decent work.¹²³ Nel dettaglio questi indicatori riguardano i seguenti ambiti: a) opportunità di impiego, b) lavoro inaccettabile, c) remunerazione adeguata e produttività nel lavoro, d) orario di lavoro decente, e) stabilità e sicurezza nel lavoro, f) combinazione tra impegno lavorativo e vita familiare, g) equo trattamento nel lavoro, h) salubrità dell'ambiente di lavoro, i) protezione sociale, l) dialogo e relazioni sociali, m) contesto sociale ed economico. Tutti questi nel complesso concorrono a definire quanto un impiego rispetta i canoni del lavoro dignitoso e presentano un forte nesso di causalità con il grado di benessere umano (il c.d. standard of human welfare). Come è dimostrato dalla vasta letteratura, infatti, l'aumento delle unioni sindacali determinano un innalzamento della produttività e una maggiore partecipazione nelle decisioni aziendali, che a sua volta si traduce in un livello più elevato di soddisfazione del lavoratore. Al contrario la presenza di condizioni di lavoro insicure o insane

¹²¹ Cfr. Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. and Ritter J., *Measuring Decent Work with Statistical Indicators Working Paper N. 2*, Ginevra, 2002

¹²² Cfr. Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. and Ritter J., *op. cit.*, pag. 2.

¹²³ Cfr. Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. and Ritter J., *op. cit.*, pag. 7.

accregono il fenomeno dell'assenteismo e limitano la produttività . La conoscenza di questi legami , dovrebbe pertanto incoraggiare e sostenere una maggiore ottemperanza del paradigma del lavoro dignitoso , considerato giustamente il cuore del progresso sociale.

9. L'attività dell'O.I.L. oggi.

Figura 3: La sede dell'Ufficio Internazionale del lavoro a Ginevra



In questo capitolo si è voluto analizzare l'evoluzione storica dell' Organizzazione Internazionale del Lavoro dalla sua nascita avvenuta nel 1919 al termine del Primo Conflitto Mondiale fino ai suoi sviluppi più recenti. In particolare la stessa oggi rappresenta la principale agenzia dell'ONU , attiva nel campo della promozione della giustizia sociale ed è composta attualmente da 185 membri ¹²⁴. Uno degli aspetti che più caratterizza l'OIL è certamente l'intensa attività normativa che essa ha svolto fin dalle origini. Del resto la stessa Costituzione riflette l'immagine di una organizzazione tutta incentrata sull'elaborazione di norme in materia di lavoro .¹²⁵ Tale attività si realizza mediante l'impostazione di standard internazionali in materia di lavoro attraverso l'adozione di Convenzioni e Raccomandazioni che nel loro insieme danno vita al codice di diritto internazionale . Le materie di cui si occupa comprendono una vasta gamma di temi , dalla libertà di associazione , alla salute e alla sicurezza sul lavoro, alla condizioni di lavoro sul settore marittimo , al lavoro notturno, alla discriminazione, alle relazioni industriali , al lavoro minorile, al lavoro forzato , all'amministrazione del lavoro e all'ispezione del lavoro .¹²⁶ Oltre all'attività normativa riveste una grande importanza l'attività di cooperazione tecnica volta ad assicurare il progresso sociale e la crescita economica nel rispetto dei core labour standards . In particolare l'OIL si impegna a

¹²⁴ Cfr. www.ilo.org , Si veda l' Appendice

¹²⁵ Cfr. Adam R. , Attività normative e di controllo dell' OIL e evoluzione della comunità internazionale, Giuffré Editore , Milano , 1993 , pag. 26.

¹²⁶ Cfr. Casale G. , Il diritto internazionale del lavoro e il ruolo della Organizzazione internazionale del lavoro, in Diritto del lavoro dell'Unione Europea a cura di Carinci F. e Pizzoferrato A. , Torino , Utet giuridica , 2010 , pag. 37.

promuovere l'occupazione e a contrastare la povertà attraverso vari programmi , come quello lanciato nel Forum mondiale nel 2001¹²⁷ . In particolare l'Agenda mondiale per l'occupazione persegue l'obiettivo di frenare la crisi economica , ponendo il lavoro nel cuore delle politiche sociali ed economiche. A tal fine l'Agenda incoraggia un maggior sviluppo dei fattori di crescita economica , quali il commercio , il progresso delle tecnologie e lo spirito imprenditoriale , attraverso la promozione di partenariati e di collaborazioni tra governi e parti sociali. Da ultimo, ma non per questo meno importante , si deve annoverare l'attività di controllo e di supervisione sull'applicazione delle norme. Come avremo modo di vedere più in dettaglio nel terzo capitolo i meccanismi di controllo si dividono in due categorie : i meccanismi basati sull'esame dei rapporti periodici e i meccanismi di controllo occasionale. I primi come si evince dalla lettura dell'articolo 22 si basano sull'analisi dei rapporti inviati in modo sistematico dagli stati all'OIL e alle associazioni di imprenditori e lavoratori. Questi rapporti vengono esaminati dapprima dalla Commissione di Esperti (il c.d. CEACR Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) , organo composto da venti giuristi esperti, la quale a sua volta elabora un ulteriore rapporto . Quest'ultimo verrà poi analizzato dalla Commissione della Conferenza , che a partire dai giudizi degli esperti elabora delle soluzioni e delle proprie Raccomandazioni. Per quanto concerne invece i controlli occasionali possono essere promossi dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro (articoli 24 e 25 della Costituzione) o da altri stati membri contro le nazioni inadempienti .Le organizzazioni dei datori di lavoro possono in tal guisa presentare una procedura di reclamo al Consiglio di Amministrazione , il quale dopo un attento esame dei reclami può decidere di nominare una Commissione d'Inchiesta(articolo 26) per esaminare la questione e riferire in merito . Questa prepara un rapporto e una Raccomandazione che il Consiglio di Amministrazione invia ai governi . Entro tre mesi i governi stessi possono accettare la Raccomandazione , ovvero fare ricorso dinanzi alla Corte Internazionale di Giustizia (articolo 29) . Nell'ipotesi in cui uno Stato Membro non si conformi entro il termine prescritto, né alle Raccomandazioni proposte dalla Commissione d'Inchiesta , né a quelle della Corte Internazionale di Giustizia, il Consiglio di Amministrazione può proporre alla Conferenza le misure che reputa opportune per garantire l'esecuzione di dette Raccomandazioni. (articolo 33) Una particolare attenzione viene dedicata inoltre ai controlli per la libertà sindacale , per i quali è prevista l'istituzione di un organo ad hoc : il Comitato per la Libertà di Associazione (CFA) . Nominato dal Consiglio di Amministrazione nel 1951 , esso si occupa di esaminare tutti i casi di violazione della libertà di associazione . Al di là di questa azione di costante monitoraggio , come

¹²⁷ Cfr. AA.VV. , L'ILO : Che cos'è e cosa fa , a cura dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro , Ufficio per l'Italia San Marino, 2005 .

afferma Onida ¹²⁸ l'attività dell'OIL si estende ad ulteriori tre profili. Anzitutto l'OIL svolge un ruolo proattivo di moral suasion, dal momento che a partire dalla fine degli anni Settanta coadiuva e incentiva i governi a realizzare le misure legislative in materia di libertà sindacale e di contrattazione collettiva. Nel campo della formazione del capitale umano riveste poi un'influenza significativa il centro di formazione OIL di Torino. Quest'ultimo, infatti, da tempo si dedica alla preparazione e all'addestramento di solide figure professionali (avvocati, giuristi, sindacalisti, funzionari pubblici) attraverso l'attivazione di programmi di job search, recruiting, placement, job creation¹²⁹. Nell'attuale situazione l'azione di monitoraggio dell'OIL è resa possibile dalla creazione di un complesso di uffici in collaborazione con gli uffici delle Nazioni Unite sui programmi di sviluppo (UNPD) nei paesi dove l'OIL è assente, accrescendo la propria voce presso governi, datori di lavoro e organizzazioni datoriali o ancora sviluppando ulteriormente la diffusione dei rapporti periodici.¹³⁰ L'auspicio per i prossimi anni è quello di potenziare e uniformare il livello di diffusione dei *core labour standard* nel mondo intero, eliminando così le peggiori piaghe e i soprusi che ancora oggi affliggono il nostro pianeta ovvero: il lavoro infantile, il lavoro forzato, l'interdizione della libertà sindacale e le varie forme di discriminazione che recano danno alle donne lavoratrici, ai migranti e ai lavoratori disabili. Nel prossimo capitolo si cercherà di analizzare più nel dettaglio l'attività normativa dell'OIL, con particolare riguardo a questi quattro *core labour standards* e ai meccanismi di controllo sull'applicazione degli stessi.

¹²⁸ Cfr. Onida F., Globalizzazione, standard sociali e del lavoro e ruolo dell'ILO.

¹²⁹ Cfr. AA.VV., L'ILO: Che cos'è e cosa fa, a cura dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, Ufficio per l'Italia San Marino, 2005.

¹³⁰ Cfr. Onida F., Globalizzazione, standard sociali e del lavoro e ruolo dell'ILO.

CAPITOLO II

I DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORATORE

SOMMARIO: 1. La “globalizzazione” dei core labour standards - 2. Il lavoro minorile oggi - 2.1. La Convenzione n. 138 del 1973 - 2.2 La Convenzione n. 182 del 1999 - 2.3 Il programma IPEC - 2.4 La Convenzione Internazionale dei diritti del Fanciullo - 2.5 Prospettive future- 3. La problematica del lavoro forzato - 3.1 La Convenzione n. 29 del 1930 - 3.2 La Convenzione n. 105 del 1957- 3.3 Il caso del Myanmar - 4. Il divieto di discriminazione sul luogo di lavoro - 4.1 La Convenzione n. 100 del 1951 - 4.2 La Convenzione n. 111 del 1958 - 4.3 La tutela del lavoro femminile - 4.4 La tutela dei lavoratori disabili - 4.5 La tutela del lavoratore migrante - 4.6 I malati di AIDS - 5. La libertà di associazione - 5.1 La Convenzione n. 87 del 1948 - 5.2 Il Comitato sulla libertà di associazione - 5.3 La contrattazione collettiva - 5.4 La Convenzione n. 98 del 1949 - 6. Disposizioni in materia di sicurezza e protezione sociale - 6.1 L’ispezione sul lavoro - 7. Prospettive.

1. La “globalizzazione” dei core labour standard .

Come si è già affermato nel capitolo precedente il processo di Globalizzazione economica risulta essere sempre più incisivo e penetrante , tanto che l’uso di questo termine è entrato prepotentemente nel linguaggio comune. A partire dagli anni Novanta , l’apertura dei mercati mondiali, infatti, ha reso possibile la convergenza dei modelli produttivi , l’integrazione transnazionale tra i vari paesi, la standardizzazione dei modelli di consumo , nonché l’ibridazione di culture diverse. Così si assiste ad un processo planetario di omologazione economica e culturale che trascina con sé diversi effetti tra cui possiamo citare lo sviluppo degli investimenti diretti esteri (IDE) , l’abbattimento delle barriere tariffarie, la standardizzazione dei prodotti finanziari , la deregolamentazione dei mercati, la convergenza dei prezzi, nonché il collegamento in tempo reale tra località distanti , reso possibile da un uso massiccio delle tecnologie della comunicazione e dell’informazione .¹³¹ In questa sede non è nostro scopo analizzare nel dettaglio tale fenomeno , tuttavia ci preme mettere in evidenza la sua portata e la sua diffusione che interessa oramai ogni angolo della terra. Al contrario, non può dirsi lo stesso per la diffusione e il rispetto dei più basilari diritti del lavoratore , che rimangono ancora oggi un privilegio di pochi

¹³¹ Cfr. Perulli A., op.cit.

paesi sviluppati. Al riguardo Blanpain giustamente afferma che “ *oggi viviamo in un’economia globale, ma non in una società globale*¹³²”, nel senso che si è ancora lontani da un’applicazione uniforme delle principali regole del lavoro. Nonostante le principali decisioni delle multinazionali siano prese a livello sovranazionale, la disciplina giuslavorista dimostra una certa resistenza e refrattarietà all’ipotesi di creare un ordinamento sovranazionale. Anche i governi e le imprese mantengono una dimensione locale, i primi per creare le condizioni idonee ad attirare gli investimenti diretti esteri, le seconde invece per deregolamentare i mercati del lavoro e abbassare i costi. Tutto ciò avviene in conformità alle strategie del Fondo Monetario Internazionale e della Banca Mondiale, che dichiarano ed applicano il Washington Consensus¹³³, termine coniato dall’economista Williamson per designare un insieme di misure destinate a sostenere i paesi in via di sviluppo. Pertanto di fronte alla crescente interdipendenza economica innescata dalla globalizzazione assurge il paradosso di una rinazionalizzazione del diritto del lavoro, come viene inoltre confermato dai Trattati di Amsterdam e di Nizza. Tuttavia il ricorso alla “*lex loci*” rappresenta una forma di protezione debole e di breve respiro nei confronti dell’internazionalizzazione. In tal senso alla globalizzazione economica, deve pertanto accompagnarsi quel processo di globalizzazione e uniformazione dei diritti umani, che va sotto il nome di “*Globalizzazione giuridica*”¹³⁴. Il rispetto dei core labour standard costituisce infatti una *conditio sine qua non* per il successo della Globalizzazione economica¹³⁵, dal momento che il buon esito dell’integrazione economica discende dall’esistenza di forti sistemi sociali in grado di assicurare un livello ottimale di istruzione, sanità e pace. L’applicazione degli standards, infatti, costituisce un valido strumento di difesa per le categorie di lavoratori più vulnerabili e uno strumento che consente allo stato di distribuire i benefici dello sviluppo. A ulteriore conferma di quanto detto, è interessante ricordare il contributo di Jagdish Bhagwati¹³⁶, noto economista sostenitore del liberismo. Questo autore nel suo libro “Elogio alla globalizzazione” sostiene che la globalizzazione dovrebbe avere un volto umano, enfatizzando quindi l’importanza del rispetto dei diritti umani. Il primo interessamento verso la dimensione sociale della globalizzazione si può far risalire al Summit Mondiale per lo Sviluppo Sociale di Copenaghen (1995) in occasione del quale vengono individuati per la prima volta i quattro core labour standards, successivamente

¹³² Cfr. T. Halonen, 17 Novembre, 2003, disponibile sul sito www.ilo.org.

¹³³ Cfr. Del Debbio, op. cit., pag.41. “Il termine spesso usato come sinonimo di neoliberismo e globalizzazione, è il nome che l’economista John Williamson ha dato nel 1989 a una lista di raccomandazioni per i paesi che vogliono riformare le loro economie. Esso si basa su alcuni precetti chiave: le privatizzazioni, una forte disciplina fiscale, la liberalizzazione del commercio”.

¹³⁴ Cfr. Frosini V., Diritti umani, diritti dei popoli e globalizzazione giuridica.

¹³⁵ Cfr. Blanpain R., Colucci M., op. cit., pag. 12.

¹³⁶ Cfr. Bhagwati J.N., Il volto umano della globalizzazione, in rivista di politica economica, Novembre-Dicembre 2004.

riaffermati dalla Dichiarazione OIL del 1998. Gli standards sono poi precisati da altri organismi operanti a livello sovranazionale quali le Nazioni Unite , l'OCSE, il Nafta. Le varie iniziative individuate possono essere attuate sia nella forma di hard law che nella forma di soft law , le c.d. linee guida non legalmente vincolanti contenute nei codici di condotta delle imprese. Tutti questi principi e linee guida verranno applicati poi attraverso l'individuazione di quattro filoni¹³⁷ alternativi , che permettono di affermare i diritti fondamentali di ciascun lavoratore . Anzitutto il filone legale si basa sull'adozione di Convenzioni e Raccomandazioni da parte della Conferenza Internazionale del Lavoro, attraverso la Commissione di Esperti , il Comitato sulla libertà di associazione e il Comitato sull'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni, impegnati a verificare il rispetto dei core labour standars. Il secondo filone denominato volontario riguarda la linee guida volontarie indirizzate alle multinazionali . Un terzo approccio consiste nel filone promozionale che rafforza i core labour standard e rappresenta la strada intrapresa dalla Dichiarazione OIL sui principi fondamentali e diritti al lavoro. Da ultimo il filone commerciale rappresenta la corsia preferenziale delle multinazionali dato il crescente interesse del consumatore nei confronti dei prodotti fabbricati nel rispetto dei core labour standards . Certamente la tematica riflette un certo interesse nei diversi Paesi occidentali, numerose associazioni sindacali e gran parte dell'opinione pubblica mondiale accusano i Paesi in via di sviluppo e le imprese operanti sul loro territorio di tollerare ed attuare deliberatamente forme di concorrenza sleale (dumping sociale) basate sull'abbassamento dei costi di produzione conseguente al mancato rispetto delle norme internazionali in materia di diritti sociali fondamentali (*core labour standards*) ; tra cui il divieto del lavoro forzato o obbligatorio, il divieto dello sfruttamento del lavoro minorile, la tutela della libertà sindacale e la proibizione della discriminazione sul lavoro. Passando in rassegna la pubblicistica nel vasto campo delle scienze sociali sulla dimensione sociale della globalizzazione un primo importante riferimento è costituito senza dubbio dal Summit Mondiale sullo sviluppo sociale di Copenaghen del 1995 , che porta all'individuazione dei quattro core labour standards : la libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva , l'abolizione del lavoro minorile, l'eliminazione del lavoro forzato e delle forme di discriminazione sul luogo di lavoro. La globalizzazione può avere effetti negativi sui paesi del Terzo Mondo , compromettendo i diritti fondamentali di ciascun lavoratore , l'integrità psico-fisica dei fanciulli, le disuguaglianze sul campo del lavoro, il principio della libertà di associazione e di contrattazione collettiva. Nel corso di questo capitolo è nostro intento analizzare il livello di promozione dei core labour standards nel mondo e le disposizioni giuridiche individuate a tal uopo dall'OIL.

¹³⁷ Cfr. Blainpain R. , Colucci M., op. cit. ,pag. 17.

2. Il lavoro minorile oggi .

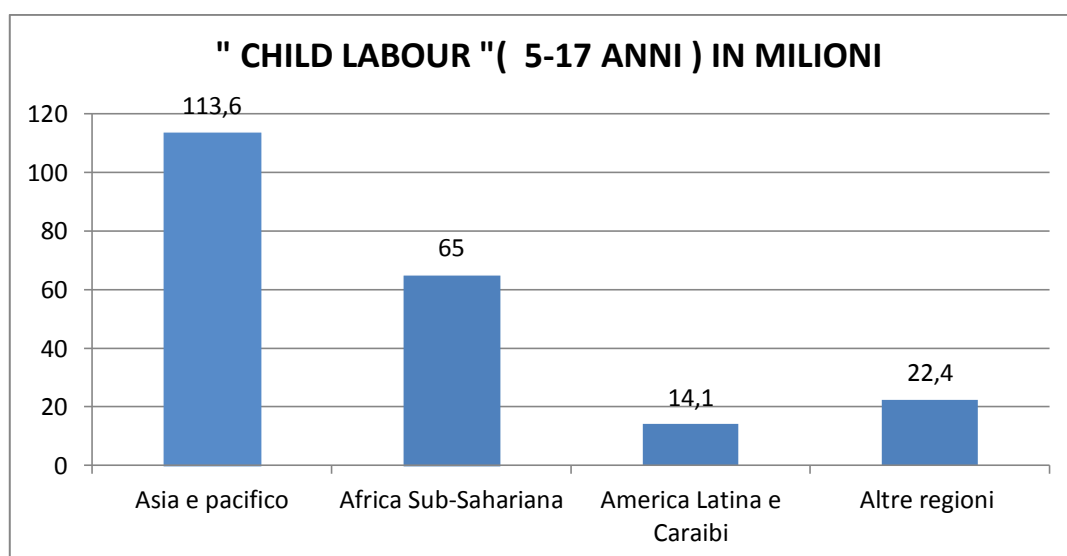
La questione del lavoro minorile è sempre esistita fin dall'antichità , ma diventa un vero e proprio problema sociale solo agli albori dell'Ottocento . Con l'avvento della Rivoluzione Industriale , infatti, molte imprese cominciano a fare un largo ricorso alla manodopera infantile, che viene così privata del diritto all'educazione e al gioco. La situazione non sembra migliorare negli anni successivi e si protrae fino alla fine della Prima Guerra Mondiale , quando vengono emanate le prime Convenzioni per la tutela dei “ fanciulli “. Fortunatamente ai nostri giorni la realtà sembra essere migliorata , ma il problema non è stato risolto completamente , in quanto soprattutto nei paesi in via di sviluppo i minori subiscono molestie e soprusi . Le cifre più attendibili sembrano essere quelle recentemente fornite dall'OIL , secondo le quali, sono circa 215¹³⁸ milioni di bambini fra i 5 ed i 14 anni impiegati in attività lavorative , tra cui ben 115 milioni svolgono lavori pericolosi. La maggior parte di questi vengono impiegati da imprenditori senza scrupoli per la produzione di articoli per il tempo libero e lo sport quali scarpe, palloni, abbigliamento di famosi marchi sportivi, che in nome della globalizzazione sono prodotti in questi paesi privi di diritti sociali e dove il costo della manodopera è irrisorio se non nullo. Infatti , secondo alcuni sondaggi redatti dall'OIL , oltre l'80 % dei piccoli lavoratori non vengono remunerati. Oltre a ciò si deve considerare che , soprattutto in alcuni paesi del Sud-est asiatico e dell'Africa occidentale, esistono ancora forme di schiavitù: i bambini sono venduti e trattati come merci, spesso utilizzati nell'industria dei tappeti, del vetro o della prostituzione .La drammaticità del fenomeno è ulteriormente amplificata dall'analisi delle condizioni di lavoro , che spesso risultano essere altamente pericolose per la salute dei lavoratori . Spesso l'ambiente di lavoro non rispetta le benché minime condizioni di sicurezza ed espone i bambini al rischio d'incidenti, al contatto prolungato con sostanze pericolose e a condizioni di lavoro malsane. Il problema della sicurezza delle condizioni di lavoro in questi paesi non riguarda solo il lavoro minorile , ma come peraltro sostenuto da una pubblicazione dell'ISPESL , a parità di condizioni la persona che non ha ancora terminato la sua fase di sviluppo psicofisico sarà più vulnerabile.¹³⁹ Si pensi alle conseguenze che il trasporto di materiali pesanti può avere sulla formazione della colonna vertebrale e sulla futura crescita del bambino. Numerosi studi dimostrano come il lavoro abbia conseguenze negative sullo sviluppo della persona, sia in altezza che in peso, e sulla sua salute. Infine, chi inizia a lavorare da

¹³⁸ Cfr. ILO , Accelerating actions against child labour , global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2010 .

¹³⁹ Cfr. ISPESL Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro ; Proteggere il nostro futuro - Contributi sul lavoro minorile.

piccolo, a parità d'età sarà stato maggiormente esposto ai pericoli dell'ambiente di lavoro.¹⁴⁰ Ciò nonostante, in questi ultimi anni il fenomeno sta registrando una costante anche se lenta diminuzione. Infatti, come si può riscontrare dalla lettura del Global Report OIL il numero di bambini sfruttati nel 2008 è diminuito del 3,2% rispetto al dato del 2004 (da 222 milioni nel 2004 a 215 milioni nel 2008), con punte di riduzione fino al 10,2% (da 128 milioni nel 2004 a 115 milioni nel 2008) per i lavori pericolosi svolti dai bambini tra i 5 e i 17 anni.¹⁴¹ Fatte queste premesse generali sulla situazione attuale, si reputa necessario esporre la distinzione definita dall'UNICEF tra "*child labour*" e "*child work*". Per "*child labour*" si intende un'attività che sfrutta e viola sistematicamente i diritti fondamentali del bambino, impedendogli la normale frequenza scolastica e sottoponendolo a mansioni pericolose. Inoltre, sempre secondo l'UNICEF, un lavoro è legato allo sfruttamento se presenta una o più delle seguenti caratteristiche: a) si svolge a tempo pieno o per elevato numero di ore e ad una età precoce; b) comporta pressioni dal punto di vista fisico e psicologico; c) si svolge in strada in condizioni pericolose; d) la remunerazione è inadeguata; e) viene data una eccessiva responsabilità al minore, f) impedisce l'educazione scolastica; g) lede l'autostima e la dignità del fanciullo; h) è nocivo per lo sviluppo fisico, cognitivo, affettivo, sociale e morale del fanciullo. Nella tabella sottostante, si ritiene interessante riportare alcuni dati sul lavoro minorile relativi a diverse aree geografiche del mondo, che dovrebbero farci riflettere sulla drammaticità del fenomeno.

Figura 4 : Il lavoro minorile nel mondo (Fonte OIL - Anno 2008).



¹⁴⁰ Cfr. ISPESL Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro ; Proteggere il nostro futuro - Contributi sul lavoro minorile .

¹⁴¹ Cfr. INAIL - ex ISPESL - Dati sul lavoro minorile nel mondo - agg. maggio 2011 .

L'utilizzo del termine "*child work*", è invece legato ad un'attività non totalizzante per la vita del bambino e in qualche misura "benefica", che non impedisce l'educazione e l'attività ludica.¹⁴² Questo tragico fenomeno è presente, sebbene in forma diverse, sia nei Paesi più industrializzati che in quelli più arretrati e in entrambi i casi consente un maggior risparmio nel costo della manodopera e un conseguente aumento del guadagno da parte dell'imprenditore. Sono migliaia le storie di sfruttamento: i cucitori di palloni in Pakistan, gli intrecciatori di tappeti indiani, i raccoglitori di canna da zucchero in Brasile e tanti altri casi. Le aree principalmente interessate al lavoro minorile sono Asia, India, Pakistan, Nepal; Africa; America Latina. Non sono però esclusi dal fenomeno Stati Uniti ed Europa, in particolare Regno Unito, Portogallo e Francia. I casi più notevoli si registrano però nei paesi dell'Asia meridionale e possono essere ricondotti sostanzialmente all'alto livello di povertà, alla debolezza del sistema scolastico e alle tradizioni sociali di questi luoghi. In questi paesi, infatti, il totale dei lavoratori minorenni è altissimo, si stima che siano circa 214.200.000 tra i 5 ed i 17 anni: il 25% del totale della popolazione infantile e ben il 61% del totale dei minori lavoratori presenti in tutto il mondo.¹⁴³ In termini assoluti, pertanto il sud est asiatico rappresenta, senza ombra di dubbio, la zona del mondo con il numero più alto di minori lavoratori; ma ciò può essere ricondotto anche all'elevato numero di bambini e adolescenti presenti in questo territorio. Per avere un quadro più chiaro del livello di sfruttamento minorile, si ritiene utile proporre qui di seguito i dati forniti dall'OIL sulla percentuale di bambini economicamente attivi d'età compresa tra i 10 e i 14 anni nei seguenti paesi selezionati¹⁴⁴:

Tabella 1: Bambini economicamente sfruttati nel continente asiatico .

Paese	% Bambini economicamente attivi nel Continente Asiatico
Buthan	55.10%
Nepal	45.18%
Bangladesh	30.12%
Pakistan	17.67%
Thailandia	16.22%

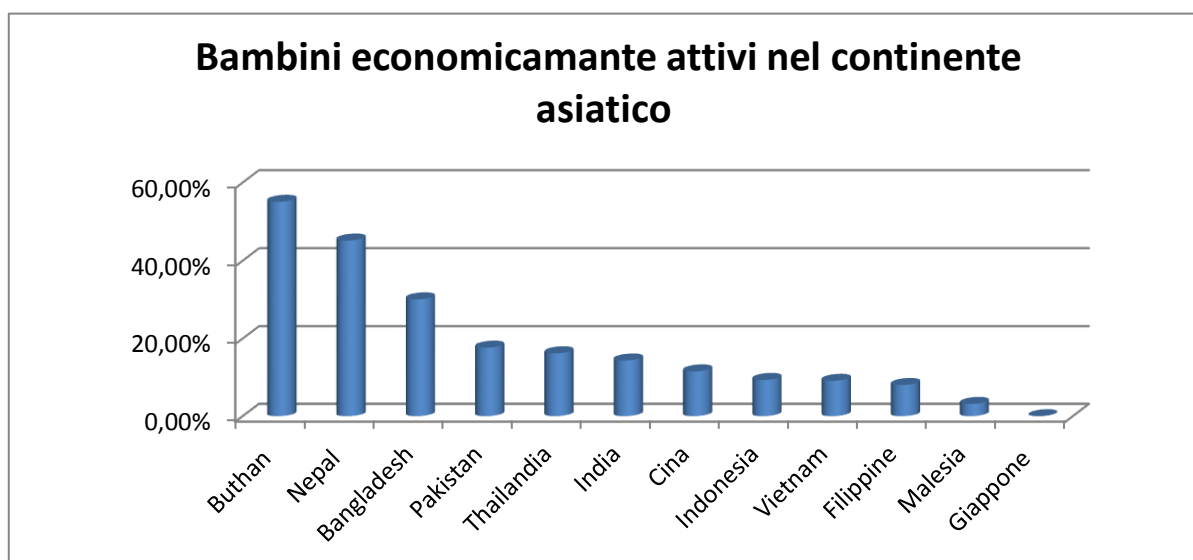
¹⁴² Cfr. www.ispel.it/lavorominorile

¹⁴³ Cfr. www.onuitalia.it – Lo sfruttamento del lavoro minorile : la situazione asiatica di Francesca Quartieri, Volontaria UNIC.

¹⁴⁴ Cfr. ILO: Economical active population: Estimates and Projections, 1950-2010. Geneva, fourth edition, 1995, Unpublished data available from the Bureau of Statistics, ILO, Ginevra.

India	14.37%
Cina	11.55%
Indonesia	9.35%
Vietnam	9.12%
Filippine	8.04%
Malesia	3.16%
Giappone	0.00%

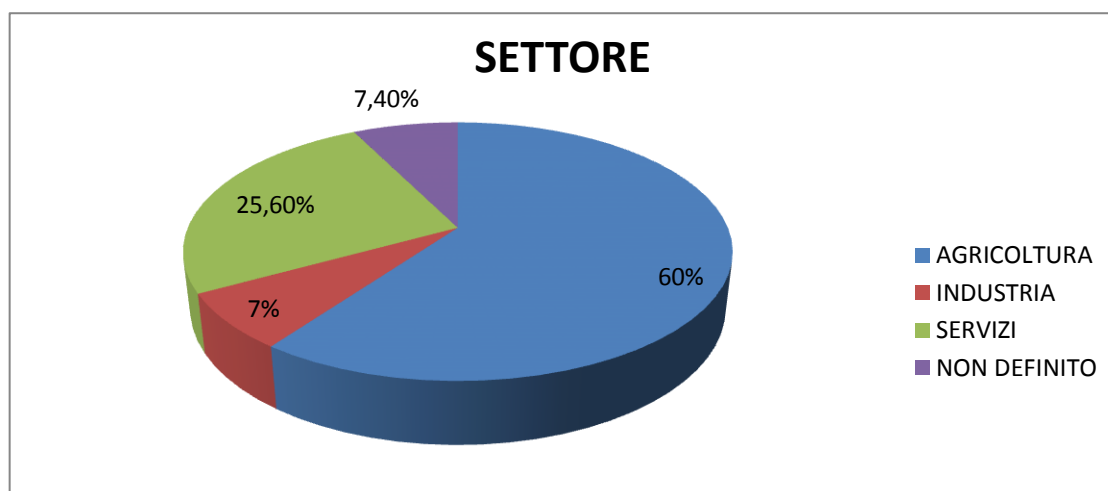
Figura 5 :Bambini economicamente attivi nel continente asiatico , fonte : OIL



Considerando poi i settori produttivi la maggiore concentrazione del lavoro minorile si riscontra nel settore agricolo (60%). (figura 2). La stragrande maggioranza di questi minori lavora con la famiglia per sostenerla a livello produttivo, svolgendo le più svariate attività dalla raccolta del caffè, allo spargimento di pesticidi , all'uso di macchinari o di strumenti pericolosi. Inoltre, uno degli aspetti più tristi del lavoro agricolo è rappresentato dalle scarse, se non addirittura assenti, opportunità di avanzamento o cambio di mansioni.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Cfr. ISPESL Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro ; Proteggere il nostro futuro - Contributi sul lavoro minorile .

Figura 6: Dati sul child labour distribuito per settore produttivo , Fonte INAIL - ex ISPESL - Dati sul lavoro minorile nel mondo -agg. Maggio 2011 .



Naturalmente l'impiego della manodopera infantile non si limita al settore agricolo , ma coinvolge altresì il settore dei servizi nel 25,60% dei casi e l'industria nel 7% dei casi . Si pensi ai bambini impiegati nelle miniere o ai pescatori di profondità delle Filippine, o, ancora, a quelli che lavorano presso gli altiforni. A questi si aggiungono attività solo in apparenza salubri , che nella realtà nascondono realtà inquietanti . E' il caso del settore del "commercio, ristoranti ed alberghi", che da solo impiega più dell' 8 % dei lavoratori al disotto dei 15 anni. Molti studi confermano, inoltre, che i bambini adibiti ai lavori domestici sono vittime d'abusi sessuali e punizioni inumane. In tali condizioni, sono assai probabili danni permanenti di natura psicologica ed emozionale. Per non parlare dei danni fisici e di tutte le malattie a trasmissione sessuale quali l'AIDS.¹⁴⁶ Come si è già detto il lavoro minorile è un fenomeno sommerso e può assumere diverse forme , l'UNICEF al riguardo ha individuato sette categorie . La prima forma considerata è il *lavoro domestico* , ovvero quell'attività svolta dai minori a casa altrui, che assume spesso e volentieri la forma di una vera e propria schiavitù come nel caso delle piccole *restavek* di Haiti o degli "incatenati" del Bangladesh¹⁴⁷. La seconda tipologia è il *lavoro forzato* che caratterizza oggi molte attività lavorative svolte da minori nel mondo . Dai telai del Nepal alle piantagioni di canna da zucchero del Brasile, dai cantieri edili in Myanmar alle tende nel deserto della Mauritania, centinaia di migliaia

¹⁴⁶Cfr. Quale rapporto tra globalizzazione dei mercati e lavoro minorile? Dr. Carlo Devillanova, Docente a contratto presso l'Istituto di Scienza delle Finanze all'Università Bocconi di Milano.

¹⁴⁷ Cfr. UNICEF , I bambini che lavorano , 1999 .

di bambini e adolescenti pagano con il loro sudore i debiti contratti dai loro genitori.¹⁴⁸ A questi si aggiunge *il lavoro nelle industrie e nelle piantagioni*, che occupa diversi giovani in attività pesanti e pericolose. Ci sono bambini che scavano carbone nelle miniere della Colombia, che raccolgono il tè in piantagioni irrorate di pesticidi nello Zimbabwe, che tagliano la canna da zucchero in Brasile, che fabbricano bracciali di vetro.¹⁴⁹ C'è poi il *lavoro in famiglia* che si differenzia dal primo per il fatto di svolgersi entro le mura domestiche. Nello specifico questa occupazione comporta un carico di lavoro tale da impedire la frequenza della scuola o da pregiudicare un sano sviluppo del corpo. Un'altra forma lavorativa è costituita dal *lavoro di strada*, presente oramai in tutte le metropoli latino-americane, asiatiche, africane e ormai anche in Europa orientale. Non è infrequente vedere bambini che vendono bevande nella stazione ferroviaria, altri che lucidano scarpe o che raccolgono rifiuti da riciclare. Riportiamo poi il drammatico e tragico fenomeno dello *sfruttamento sessuale a fini commerciali*. Il business del turismo sessuale e della prostituzione minorile coinvolge, secondo stime approssimative, circa un milione di minori all'anno nel mondo, in gran parte bambine e ragazzine.¹⁵⁰ Infine l'UNICEF considera *il lavoro delle bambine*, che costituiscono di fatto la maggior fonte di manodopera infantile. Ancora oggi, infatti, come sottolinea l'UNICEF, valgono quei pregiudizi sessuali per cui alle femmine si nega al diritto allo studio, mantenendole così ai livelli più miseri della scala sociale. In aggiunta, ricordiamo le *peggiori forme di lavoro minorile* menzionate dalla Convenzione 182 dell'OIL 1999: a) tutte le forme di schiavitù – inclusi il traffico di bambini, il lavoro forzato e obbligatorio, la schiavitù per debiti e l'uso dei bambini nei conflitti armati; b) l'uso, l'induzione o l'istigazione di bambini alla prostituzione, o il loro utilizzo per scopi pornografici; c) l'uso, l'adescamento o l'offerta di bambini per attività illecite, in particolare la produzione e il traffico di stupefacenti; d) il lavoro che, per sua natura o per le circostanze nelle quali viene svolto, può compromettere la salute, la sicurezza o la psiche del bambino. Come viene messo in evidenza nel rapporto "Proteggere il nostro futuro" dell'ISPEL – INAIL la prima causa di questo fenomeno è sicuramente *la povertà e la precarietà delle condizioni di vita*; molte storie di sfruttamento partono dalla necessità di sfamare una famiglia che ha perso il padre o che si è indebitata o più semplicemente che si è ampliata con l'arrivo di nuovi nati. Molti Stati, inoltre, si sono indebitati con altri governi o con banche straniere private e sono stati costretti a sopportare il peso degli interessi e della rivalutazione del dollaro. È per tal motivo che, nonostante i piani di aggiustamento strutturale proposti dal Fondo Monetario

¹⁴⁸ Cfr. UNICEF, *I bambini che lavorano*, 1999.

¹⁴⁹ Cfr. UNICEF, *I bambini che lavorano*, 1999.

¹⁵⁰ Cfr. UNICEF, *I bambini che lavorano*, 1999.

Internazionale, nella seconda metà degli anni Ottanta, il potere d'acquisto medio delle famiglie dell'Africa Subsahariana e dell'America Latina è ulteriormente crollato.¹⁵¹ Ad aggravare ulteriormente il problema si aggiungono anche le *variabili culturali*, sovrapponendo alle complicazioni economiche, antiche e nuove disparità sociali; questo fenomeno è ad esempio molto diffuso in India dove le leggi nazionali che proibiscono il lavoro per i minori di quattordici anni non vengono messe in pratica per i bambini della casta degli "intoccabili". Su tutte queste variabili culturali, infine, domina quella "*di genere*", che fa sì che nel mondo le bambine siano, a parità di età e di provenienza sociale, più penalizzate dei maschi. A molte di esse si nega ancora il diritto all'educazione di base con l'effetto di mantenerle ai livelli più bassi della scala sociale e di assoggettarle, una volta cresciute, allo sfruttamento da parte del marito. L'istruzione pertanto è l'unico vaccino efficace che può stroncare questa piaga tremenda. Non a caso, l'UNICEF sostiene che lo sviluppo delle opportunità educative dovrebbe essere la principale strategia per eliminare progressivamente il lavoro minorile e per assicurare migliori prospettive di vita.¹⁵² Un'ulteriore causa è rappresentata dalla *disoccupazione*, in quanto esiste un forte legame tra la disoccupazione ed il benessere economico della famiglia. Anche la *migrazione verso le aree urbane* gioca un ruolo importante in quanto spesso è possibile associare il lavoro minorile ad alcune caratteristiche tipiche della natura psicologico-culturale rurale delle famiglie. I nuclei familiari provenienti dalle zone rurali, difatti, si caratterizzano per una forte cultura orientata alla produzione, che favorisce la diffusione del lavoro dei minori. Da ultimi, ma non per questo meno importanti vanno considerati i *fattori educativi e le influenze sociali e psicologiche* che contribuiscono a rendere diffuso il fenomeno. Alcuni dei fattori sociali e psico-culturali che favoriscono il lavoro minorile vanno ricercati¹⁵³: 1) nella tradizione secondo cui i bambini seguono le orme dei loro genitori, in una determinata attività, imparando e praticando tale attività sin dalla tenera età; 2) nell'opinione secondo cui le bambine, a differenza dei bambini, non necessitano di un'istruzione, e questo le porta a lavorare a casa o ad essere impegnate nei lavori domestici; 3) nella convinzione che il lavoro rappresenti un elemento positivo per la formazione del carattere e per l'acquisizione di capacità. Una volta definite le cause del lavoro minorile è interessante analizzare, seppur brevemente, quale sia l'impatto di questo fenomeno. Anzitutto è possibile distinguere conseguenze fisiche, psicologiche e sociali. Le lunghe ore di lavoro, che il minore è costretto a subire, difatti, possono comportare cali d'attenzione, aumentando così il rischio di subire incidenti o di contrarre malattie

¹⁵¹ Cfr. ISPESL Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro ; Proteggere il nostro futuro - Contributi sul lavoro minorile.

¹⁵² Cfr. UNICEF, I bambini che lavorano, 1999.

¹⁵³ Cfr. ISPESL Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro ; Proteggere il nostro futuro - Contributi sul lavoro minorile.

causate dall'ambiente insalubre (lavoro nelle miniere sotterranee, l'esposizione a sostanze tossiche che provocano il cancro o altre malattie, il trasporto di carichi pesanti con danni allo sviluppo del sistema muscoloscheletrico sono soltanto alcuni esempi¹⁵⁴). Un altro effetto da non sottovalutare è l'incidenza a livello psicologico, il bambino privato dell'infanzia può subire gravi traumi che persisteranno per tutto il resto della sua vita. Infine il fenomeno del lavoro minorile ha un effetto negativo anche sulla società in generale, in quanto favorisce il mercato del lavoro illegale, la svalutazione dei meccanismi normativi del lavoro, l'aumento della devianza sociale e del tasso di criminalità, la familiarizzazione della società con questo fenomeno, il peggioramento del livello di istruzione e l'aumento dell'analfabetismo.¹⁵⁵

2.1 La Convenzione n. 138 del 1973.

Lo sradicamento del lavoro minorile costituisce uno degli obiettivi fondamentali dell'OIL, che fin dai primi anni tenta di arginare il fenomeno, attraverso l'innalzamento dell'età minima lavorativa. Tra il 1919 e il 1965 vengono emanate ben 10 Convenzioni¹⁵⁶ relative ai diversi settori economici, dall'industria ai lavori non industriali, dall'agricoltura, al settore marittimo. Tuttavia ben presto emerge l'inadeguatezza del metodo suddetto e l'esigenza di una normativa uniforme, applicabile in qualsiasi settore indistintamente. Così la Conferenza Internazionale del Lavoro, riunitasi a Ginevra il 6 Giugno del 1973, nella sua cinquantottesima sessione, decide di accogliere uno strumento globale che ingloba le sopramenzionate convenzioni settoriali: la Convenzione n. 138 sull'età minima. Questa ultima viene poi accolta il 26 Giugno 1973 e ad oggi ha ottenuto 157 ratifiche.¹⁵⁷ Come emerge dalla lettura del primo articolo i principali scopi di ciascun stato ratificante sono il perseguimento “*di una politica interna tendente ad assicurare l'abolizione effettiva del lavoro*” e l'innalzamento progressivo “*dell'età minima per l'assunzione all'impiego ad un livello che permetta agli adolescenti di raggiungere il più completo sviluppo fisico e mentale*”. Proseguendo l'analisi della Convenzione 138 in ossequio al disposto dell'articolo

¹⁵⁴ Cfr. ISPESL Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro; Proteggere il nostro futuro - Contributi sul lavoro minorile.

¹⁵⁵ Cfr. ISPESL Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro; Proteggere il nostro futuro - Contributi sul lavoro minorile.

¹⁵⁶ Cfr. Zanobetti -Pagnetti A., op. cit., pag. 74.” La prima Conferenza internazionale del lavoro, nel 1919, aveva adottato la convenzione n. 5 sull'età minima di ammissione dei minori all'impiego nell'industria, che era stata riveduta con la convenzione n. 59 del 1937; altre convenzioni settoriali erano state adottate negli anni successivi per particolari attività lavorative: la n. 7 del 1920 sull'età minima (lavoro marittimo) riveduta con la convenzione n. 58 del 1936; la n. 10 del 1921 sull'età minima (agricoltura); la n. 15 del 1921 sull'età minima (carbonai e fuochisti navali); la n. 33 del 1932 sull'età minima (lavori non industriali) riveduta dalla convenzione n. 60 del 1937; la n. 112 del 1959 sull'età minima (pescatori); la n. 123 del 1965 sull'età minima (lavori sotterranei).”

¹⁵⁷ Cfr. Zanobetti -Pagnetti A., op. cit., pag. 75.

2 , si evince il dovere di ogni stato di specificare in un allegato l'età minima per l'ammissione al lavoro , che non potrà mai essere inferiore ai quindici anni ovvero l'età in cui termina la scuola dell'obbligo . Da queste prime disposizioni sembra emergere a prima vista un carattere fortemente prescrittivo ed intransigente , screditato però dalla lettura approfondita degli articoli seguenti . Il testo normativo , difatti , viene moderato dall'individuazione di una serie di clausole di souplesse e di eccezioni , volte a garantire un'applicazione della stessa anche nei paesi meno sviluppati. La prima di queste è individuata dal paragrafo 4 dell'articolo 2 , infatti , “ *ciascun membro la cui economia e le cui istituzioni scolastiche non sono sufficientemente sviluppate, potrà previa consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati , se esistono, specificare, in un primo tempo , un'età di quattordici anni.*”¹⁵⁸ Ai sensi dell'articolo 3 paragrafo 1 nel caso dei lavori pericolosi per la salute , la sicurezza e la moralità dell'adolescente , l'età non potrà essere inferiore in ogni caso ai diciotto anni , ad eccezione dei casi autorizzati dall'autorità competente o dalla legislazione nazionale. Altre importanti clausole di flessibilità sono poi individuate dagli articoli 4 e 5 . Più precisamente l'articolo 4¹⁵⁹ , prevede la possibilità di escludere dal campo di applicazione della Convenzione alcune categorie di impiego , allorché l'applicazione della stessa risulti particolarmente problematica. Ogni stato membro ratificante , dovrà poi indicare nel suo primo rapporto previsto dall'articolo 22 della Costituzione OIL , sia le categorie di lavoratori escluse ai sensi del primo paragrafo che le motivazioni sottostanti alla decisione. Nei rapporti successivi , poi ogni stato dovrà fornire una panoramica sulle modalità di attuazione della Convenzione da parte dei lavoratori esclusi. Un'ulteriore conferma del carattere flessibile si evince dal successivo articolo 5 nella misura in cui afferma che , “ *ciascun membro la cui economia e i cui servizi amministrativi non abbiano raggiunto uno sviluppo sufficiente potrà , previa consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, se esistono , limitare in un primo tempo , il campo di applicazione della presente Convenzione.*”¹⁶⁰ Quest'ultimo articolo , considerando interi settori economici , prevede pertanto un ambito di applicazione più ampio rispetto a quello previsto dal precedente articolo limitato invece a singole categorie lavorative . In particolare il campo di applicazione comprende sicuramente le industrie estrattive , le industrie manifatturiere , l'edilizia e i lavori pubblici , l'elettricità, il gas e l'acqua , i servizi sanitari , i trasporti , i magazzini e le comunicazioni, le piantagioni e le altre aziende agricole sfruttate soprattutto per scopi commerciali , ad esclusione delle aziende familiari o di piccole dimensioni .¹⁶¹

¹⁵⁸ Cfr. Convenzione sull'età minima n. 138 , 1973 , articolo 2. Traduzione italiana non ufficiale pubblicata assieme al testo ufficiale francese in Supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana , 29 Aprile 1981, n. 116.

¹⁵⁹ Cfr. Convenzione sull'età minima n. 138 , 1973 , articolo 4.

¹⁶⁰ Cfr. Convenzione sull'età minima n. 138 , 1973 , articolo 5.

¹⁶¹ Cfr. Convenzione sull'età minima n. 138 , 1973 , articolo 5, paragrafo 3.

In ciascuno di questi casi , sarà compito dello stato puntualizzare nei rapporti le condizioni lavorative dei minori impiegati nei settori estranei all'applicazione di questa Convenzione. Proseguendo nell'analisi del testo normativo , anche il lavoro condotto all' interno di programmi formativi e dell'istruzione scolastica in virtù dell'articolo 6 sono senz'altro esclusi .Di fondamentale importanza è inoltre l'articolo 7 , in base al quale i giovani di età compresa fra i tredici e i quindici anni possono essere impiegati in lavori leggeri a condizione che questi “*non danneggino la loro salute e non siano di natura tale da pregiudicare la loro frequenza scolastica , e la loro partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.*” ¹⁶² Nei paesi in via di sviluppo tali limiti possono essere ulteriormente abbassati a dodici e quattordici anni. In ragione dell'articolato intrecciarsi delle diverse disposizioni fin qui delineate , sembra opportuno proporre una sorta di *resumen* , (quadro normativo) volto a chiarire maggiormente i vincoli vigenti nel contesto generale e nei paesi in via di sviluppo.

Tabella 2: Il quadro dell'età minima. Fonte: Blanpain R.- Colucci M. L'Organizzazione internazionale del Lavoro , pag. 121.

	Generale	Per i paesi in via di sviluppo
Età minima in generale (articolo 2)	Non prima della fine della scuola dell'obbligo , 15 o più anni	14 anni
Lavoro leggero (articolo 7)	13 anni	12 anni
Lavoro pericoloso (articolo 3)	18 anni (16 anni a certe condizioni)	18 anni (16 anni a certe condizioni)

In sintesi può dirsi che l'età minima per l'accesso al lavoro non può mai essere inferiore a quindici anni , ovvero quattordici nei paesi meno sviluppati . Nel caso dei lavori leggeri il limite può essere ridotto a tredici anni e a dodici nei PVS , mentre per quanto concerne i lavori pericolosi rimane costante in entrambi i contesti, il limite dei diciotto anni derogabile a sedici nei casi autorizzati. È opportuno rammentare , però , che la sola fissazione dei limiti d'età è una condizione necessaria ma non sufficiente per debellare definitivamente il lavoro infantile. A tal uopo in occasione della stessa sessione della Conferenza , viene approvata anche la Raccomandazione n. 146 includente alcune misure di politica nazionale volte ad arginare tale problema . Tra queste possiamo citare :a) la

¹⁶² Cfr. Convenzione sull'età minima n. 138 , 1973 , articolo 7.

creazione di strutture adeguate per l'istruzione e la formazione professionale ; b) la promozione dell'occupazione nelle aree rurali ed urbane ; c) il rafforzamento delle misure economiche e sociali e la riduzione della povertà ; d) lo sviluppo della sicurezza sociale e delle misure poste a tutela della famiglia ; e) la realizzazione di strutture a protezione dei bambini e degli adolescenti.¹⁶³

2.2 La Convenzione n. 182 del 1999.

Le difficoltà d'applicazione incontrate dalla Convenzione n. 138 , richiedono ben presto l'attuazione di un intervento decisivo in materia di lavoro infantile. Nonostante l'adozione della Convenzione sull'età minima , il problema del child labour continua a persistere e si accentua in maggior misura negli anni Ottanta. Così a partire dal 1996 il Consiglio di Amministrazione , sollecitato peraltro dalle azioni dell'OIL intraprese all'interno del programma IPEC , richiede di attivare “ an urgent and immediate action”¹⁶⁴ , volta a rafforzare l'urgente bisogno di azioni inibitorie applicabili nei diversi contesti nazionali . A partire da questa data , infatti , l'OIL abbandona la visione “occidentocentrica” tipica della Convenzione n. 138 per concentrarsi maggiormente sullo sradicamento delle peggiori forme di lavoro . In questo contesto , il 1999 rappresenta una tappa di fondamentale importanza giuridica per la lotta contro il lavoro minorile . In occasione della sua ottantasettesima sessione , la Conferenza generale dell'OIL considerando la “ *necessità di adottare nuovi strumenti miranti alla proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile quale priorità assoluta dell'azione nazionale ed internazionale , ivi incluse la cooperazione e l'assistenza internazionali, allo scopo di completare la Convenzione e la Raccomandazione sull'età minima per l'ammissione al lavoro del 1973*”¹⁶⁵ e che “ *l'effettiva eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile richiede un'azione onnicomprensiva e immediata, che tenga conto dell'importanza dell'istruzione di base gratuita e della necessità di sottrarre a tutte queste forme di lavoro i minori in questione e di provvedere alla loro riabilitazione e al loro reinserimento sociale, prende anche in considerazione i bisogni delle famiglie*”¹⁶⁶ , adotta all'unanimità il 17 Giugno 1999 la Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile. È importante evidenziare peraltro , come si è già menzionato sopra che la stessa fin dal primo articolo ribadisce l'importanza di intraprendere “ *misure immediate ed efficaci atte a garantire la*

¹⁶³ Cfr. Blanpain R.- Colucci , op. cit. , pag. 123.

¹⁶⁴ Cfr. Nesi G. , Nogler L. , Pertile M. , University of Trento, Italy, Child Labour in a Globalized World A Legal Analysis of ILO Action.

¹⁶⁵ Cfr. Convenzione relativa alla proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile n. 182, 1999. Traduzione italiana non ufficiale pubblicata assieme al testo ufficiale francese in Supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana, 12 giugno 2000, n. 135.

¹⁶⁶ Cfr. Convenzione relativa alla proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile n. 182, 1999. Traduzione italiana non ufficiale pubblicata assieme al testo ufficiale francese in Supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana, 12 giugno 2000, n. 135.

proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile."¹⁶⁷ Nello specifico l'articolo tre analizza nel dettaglio tutte le peggiori forme di impiego vietate ai soggetti di età inferiore ai 18 anni. Queste includono: "a) tutte le forme di schiavitù o pratiche analoghe alla schiavitù, quali la vendita o la tratta di minori, la servitù per debiti e l'asservimento, il lavoro forzato o obbligatorio, compreso il reclutamento forzato o obbligatorio di minori ai fini di un loro impiego nei conflitti armati, b) l'impiego, l'ingaggio l'offerta del minore a fini di prostituzione, di produzione di materiale pornografico o di spettacoli pornografici, c) l'impiego, l'ingaggio del minore ai fini di attività illecite, quali in particolare quelle per la produzione e il traffico di stupefacenti, così come sono definiti dai trattati internazionali pertinenti, d) qualsiasi altro tipo di lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto rischi di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore."¹⁶⁸ Le stesse possono poi essere ulteriormente distinte in due principali forme: le "unconditional worst forms of child labour" assolutamente vietate ai minori e individuate dagli artt. 3a- 3c, e le forme di "hazardous work"¹⁶⁹ contemplate dall'articolo 3d. Queste ultime, in particolare, saranno determinate "dalla legislazione nazionale o dall'autorità competente, previa consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori"¹⁷⁰ e tenendo conto dei paragrafi 3 e 4 della Raccomandazione n. 190 del 1999. Stando al dettato del paragrafo tre della sopracitata Raccomandazione, rientrano tra le attività pericolose: a) i lavori che espongono il minore a violenze fisiche, psicologiche o sessuali; b) i lavori sotterranei, in profondità, in altezze pericolose o in spazi ristretti; c) i lavori che richiedono l'impiego di macchinari e strumenti pericolosi, ovvero che richiedono una certa manualità o il trasporto di carichi pesanti; d) i lavori in ambienti insalubri e che possono esporre il bambino al contatto con sostanze pericolose, a rumori, temperature o vibrazioni elevate; e) e infine tutti quei lavori che comportano orari prolungati nonché i lavori notturni. Oltre a ciò rivestono un ruolo importante anche i meccanismi di controllo, previsti dall'articolo 5, in base al quale ciascun membro, dopo essersi consultato con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, devono "istituire i meccanismi idonei per monitorare l'applicazione dei provvedimenti attuativi della presente

¹⁶⁷ Cfr. Convenzione relativa alla proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile n. 182, 1999. Traduzione italiana non ufficiale pubblicata assieme al testo ufficiale francese in Supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana, 12 giugno 2000, n. 135, articolo 1.

¹⁶⁸ Cfr. Convenzione relativa alla proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile n. 182, 1999. Traduzione italiana non ufficiale pubblicata assieme al testo ufficiale francese in Supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana, 12 giugno 2000, n. 135, articolo 3.

¹⁶⁹ Cfr. Nesi G., Nogler L., Pertile M., University of Trento, Italy, Child Labour in a Globalized World A Legal Analysis of ILO Action.

¹⁷⁰ Cfr. Convenzione relativa alla proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile n. 182, 1999. Traduzione italiana non ufficiale pubblicata assieme al testo ufficiale francese in Supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana, 12 giugno 2000, n. 135, articolo 4.

Convenzione. “¹⁷¹ In aggiunta , si deve menzionare che l’effettiva eliminazione delle peggiori forme di child work non può prescindere dalla realizzazione di concreti piani d’azione e dalla collaborazione e cooperazione con le istituzioni pubbliche e le organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori. (articolo 6) Ogni stato , considerando che l’istruzione rappresenta l’unica strada percorribile per l’effettiva eliminazione del problema , si impegna ad avviare una serie di accorgimenti volti ad : “a) impedire che i minori siano coinvolti nelle peggiori forme di lavoro; b) fornire l’assistenza diretta necessaria ed appropriata per sottrarli alle peggiori forme di lavoro minorile e garantire la loro riabilitazione e il loro reinserimento sociale ; c) garantire l’accesso all’istruzione di base gratuita e , ove sia possibile e opportuno , alla formazione professionale , a tutti i minori che sono stati sottratti alle forme peggiori di lavoro ; d) individuare i minori esposti a rischi particolari ed entrare in contatto diretto con loro ;e) tenere conto della situazione particolare delle bambine e delle adolescenti “.¹⁷²

2.3 Il programma IPEC .



Tra gli sforzi compiuti dall’organizzazione va senz’altro annoverata l’istituzione nel 1992 di un programma volto a formulare piani d’azione per combattere il lavoro minorile : l’ International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) .Tale progetto nasce grazie all’iniziale contributo del governo tedesco , per poi estendersi in tutti i cinque continenti tanto da comprendere oggi 90 paesi .¹⁷³ Il programma , quindi , si basa essenzialmente sui contributi finanziari dei paesi donatori e rappresenta un apprezzabile esempio di solidarietà internazionale dal momento che attraverso i suoi programmi fornisce una piattaforma base per il supporto di molti paesi. A tal riguardo è necessario precisare che lo stesso presenta una struttura organizzativa molto decentralizzata con diverse ramificazioni nei diversi contesti locali. Per rendercene conto , basti pensare che quasi il 90%¹⁷⁴ del suo staff, composto da più di 400 addetti , opera direttamente nei contesti locali. Il personale della sede principale sostiene e supporta il lavori di questi ultimi

¹⁷¹ Cfr. Convenzione relativa alla proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile n. 182, 1999. Traduzione italiana non ufficiale pubblicata assieme al testo ufficiale francese in Supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana, 12 giugno 2000, n. 135 , articolo 5.

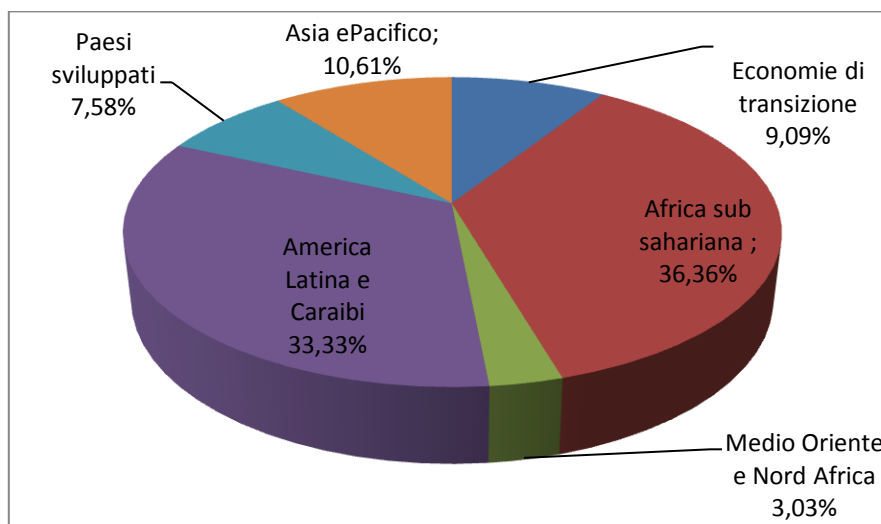
¹⁷² Cfr. Convenzione relativa alla proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile n. 182, 1999. Traduzione italiana non ufficiale pubblicata assieme al testo ufficiale francese in Supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana, 12 giugno 2000, n. 135 , articolo 7 .

¹⁷³ Cfr. OIL , The International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) , What it is and what it does , pag. 3.

¹⁷⁴ Cfr. OIL , op.cit. , pag. 4.

attraverso la raccolta di informazioni e l'attuazione di ricerche volte ad incrementare la conoscenza del problema. Gli uffici locali, invece gestiscono i problemi locali o regionali avvalendosi di specialisti del lavoro minorile, consulenti del lavoro e coordinatori sub regionali. L'attività dell'IPEC viene svolta in stretta collaborazione con il Ministero dell'istruzione e del lavoro e viene costantemente controllata sia dalle National Steering Committees che dalle Project/ Programme Advisory Committee¹⁷⁵. Uno degli obiettivi fondamentali dell'OIL è rappresentato dal rafforzamento della capacità di raccogliere dati statistici inerenti la conoscenza del lavoro minorile. In tal senso a partire dal 1998, è stato sviluppato il programma SIMPOC (Statistical's Information and Monitoring Programme on Child Labour). Quest'ultimo in particolare, avvalendosi peraltro dell'ausilio del progetto Understanding Children's Work (UCW)¹⁷⁶, fornisce assistenza tecnica nella raccolta dei dati, permettendo così di conoscere meglio le tendenze del child work, i fattori determinanti nonché la situazione delle bambine. Come possiamo notare dal grafico sottostante la sua diffusione e distribuzione interessa oramai qualsiasi angolo del pianeta e in particolar modo i paesi dell'America Latina (33.33 %), dell'Africa sub sahariana (36.36 %) e dell'Asia (9.09 %). In tutti questi casi l'attivazione del programma IPEC si basa principalmente

Figura 7 : Distribuzione regionale del SIMPOC , FONTE OIL



su interventi volti a sviluppare il sistema educativo di base e su azioni di mobilitazione sociale. Tra le azioni di mobilitazione sociale va ricordata in primis l'istituzione della Giornata mondiale contro il lavoro minorile, viene celebrata ogni anno il giorno 12 Giugno¹⁷⁷, divenuta è diventata

¹⁷⁵ Cfr. OIL, op. cit., pag. 4.

¹⁷⁶ Cfr. OIL, op. cit., pag. 4.

¹⁷⁷ Cfr. OIL, op. cit., pag. 8.

un evento globale ma soprattutto un'attrazione per i media di tutto il mondo . Oltre a ciò ricordiamo che l'IPEC nelle sue attività di sensibilizzazione si avvale anche dell'utilizzo di programmi basati su attività artistiche e di spettacolo; quali il programma SCREAM (Supporting Childrens Rights through Education , Art and the Media)¹⁷⁸ .



Oltre a ciò il programma IPEC permette di garantire ai minori la possibilità di ricevere un'istruzione , di reinserirsi socialmente , di avere un'alimentazione adeguata e di accedere ai servizi socio sanitari . Esso si avvale della collaborazione di migliaia di partner : governi , agenzie locali, imprese multinazionali , associazioni imprenditoriali e sindacali e organizzazioni internazionali quali l'UNICEF e la Banca Mondiale. L'OIL , infine per rispondere al desiderio di alcuni paesi di eliminare completamente le peggiori forme di lavoro infantile entro dieci anni , ha attivato dei “ programmi a tempo definito¹⁷⁹” . Si tratta di un progetto ambizioso che richiede un forte impegno politico da parte dei governi coinvolti , nonché la creazione di stabili forme di collaborazione tra imprenditori e lavoratori. In particolare il successo dell'iniziativa dipende anche dall'adozione di adeguate azioni di prevenzione e di riabilitazione delle vittime e dall'individuazione di mezzi alternativi di reddito a favore delle famiglie.

2.4 La Convenzione Internazionale dei diritti del Fanciullo.

Accanto all'opera dell'OIL , riveste un ruolo di vitale importanza anche l'ONU , autrice della Convenzione sui diritti dell'infanzia, il trattato sui diritti umani più importante e lo strumento giuridico più completo in materia di sviluppo e tutela dei diritti dell'infanzia. Essa è stata approvata dall'assemblea generale dell'ONU il 20 novembre 1989 a New York ; dove i rappresentanti di

¹⁷⁸ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 8.

¹⁷⁹ Cfr. AA.VV. L'ILO : Che cos'è e cosa fa , pag.20.

tutti gli stati avvalorando l'idea che "l'umanità ha il dovere di dare al fanciullo il meglio di sé",¹⁸⁰ approvarono all'unanimità la Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia.¹⁸¹ Composta da 54 articoli che delineano e contemplano un'ampia gamma di diritti , non solo civili e politici ma anche sociali , culturali ed economici , entra in vigore il 2 settembre del 1990 . Quest'atto formale racchiude in sé un significato di portata storica: per la prima volta infatti i diritti dei bambini entrano a pieno titolo nel mondo giuridico internazionale. Con l'adozione della Convenzione Internazionale dei diritti del fanciullo , si assiste alla nascita dei diritti dell'infanzia ; diritti e libertà che gli stati firmatari hanno l'obbligo di garantire ,ma soprattutto di far rispettare ed attuare. Infatti , i diritti che vengono per la prima volta codificati sotto forma di trattato hanno forza vincolante per gli stati che lo hanno ratificato. I " fanciulli" sono riconosciuti come individui , non sono possesso dei genitori né tanto meno dello stato ; gli stati hanno la responsabilità di riconoscere i loro diritti in quanto cittadini distinti ad ogni livello della società . Gli stati perciò devono uniformare le norme di diritto interno a quelle della Convenzione per far sì che i diritti e le libertà in esse proclamate siano resi effettivi . L'importanza e l'interesse della tematica si scorge anche da un altro elemento , tutti gli stati del mondo tranne Stati Uniti e Somalia hanno adottato tale trattato , allineandosi e conciliandosi con i principi internazionali dei diritti umani e rispettando tradizioni , culture ,religioni , società ed economie estremamente diverse tra loro. Si riportano qui di seguito gli articoli più significativi della convenzione , in quanto chi scrive ritiene sia fondamentale la tutela dei diritti di questi soggetti deboli.

- *“ art. 2: Non ha importanza il colore della pelle, la razza, il sesso, la religione, la lingua che parla, in un bambino; né se è un disabile, oppure ricco o povero..*
- *art. 3: Gli stati e gli adulti devono assicurare cure, protezione e benessere per il bambino.*
- *art. 6: Tutti devono riconoscere che il bambino ha un diritto inerente alla vita.*
- *art. 7: Ogni bambino ha il diritto di avere un nome, la cittadinanza e a conoscere i genitori ed essere allevato da essi.*
- *art. 8: Gli Stati devono concedere assistenza ai bambini abbandonati.*

¹⁸⁰ Cfr. Dichiarazione Universale dei diritti del fanciullo (dichiarazione di New York 1959) ONU, New York - Novembre 1959 , Preambolo, V Paragrafo.

¹⁸¹ Cfr. La Convenzione di New York è stata adottata ed aperta alla sottoscrizione, ratifica ed adesione con Risoluzione dell'Assemblea Generale n.44/25 del 20 novembre 1989 ed è entrata in vigore il 2 settembre 1990, conformemente all'art.49.

- *art. 9: Gli Stati vigilano affinché il bambino non sia separato dai genitori se non per il suo bene. Se viene maltrattato o abusano di lui deve essere allontanato dalla famiglia. Se i genitori vivono separati il bambino vivrà con uno solo di essi, ma ha il diritto di vedere entrambi.*”

2.5 Prospettive future.

Nonostante il lento ma costante declino del lavoro minorile, centinaia di milioni di bambini sono intrappolati in questo in quest’ orribile flagello.¹⁸² Al riguardo l’OIL nel suo Rapporto Globale identifica alcune sfide che servono a dare attuazione all’agenda della lotta contro il lavoro minorile. Anzitutto si deve rinforzare il senso di responsabilità di ogni singola nazione attraverso il supporto delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Una seconda strada percorribile è rappresentata dallo sviluppo dei diritti umani e in particolare degli obiettivi del millennio (MDGs) e delle strategie di riduzione della povertà (PRSS) . Altri aspetti di cruciale importanza sono rappresentati dalla necessità di sostegno finanziario internazionale , dallo sviluppo dell’Agenda dello sviluppo internazionale per l’Africa Sub-Sahariana e dei programmi contro l’HIV/ AIDS. Lo stesso rapporto , inoltre si prefigge di sopprimere tutte le peggiori forme di lavoro minorile entro il 2016. Quest’ultimo rappresenta tanto un obiettivo pratico nel senso che definisce un piano d’azione e gli interventi della comunità internazionale , ma è altresì politico dal momento che sollecita i paesi ad accogliere il criterio più consono al raggiungimento dell’obiettivo. Data l’attuale situazione , non è azzardato affermare che il lavoro minorile può essere eliminato entro un periodo di tempo limitato , attraverso il sapiente utilizzo di un’azione concertata , di una saggia governance , di una crescita economica e di un reale impegno politico.¹⁸³ Purtroppo tale problema rappresenta una questione alquanto complessa , la cui risoluzione richiede un approccio integrato , tale da rompere il circolo virtuoso della povertà e della disuguaglianza sociale.¹⁸⁴

3. La problematica del lavoro forzato .

Il secondo *core labour standard* individuato dalla disciplina giuslavorista internazionale è rappresentato dal divieto del lavoro forzato, che rappresenta ancora oggi una delle peggiori piaghe della società . Difatti , secondo recenti stime proposte dall’OIL le vittime del lavoro forzato nel 2011 si aggirano intorno a 20,9 milioni di persone¹⁸⁵ .

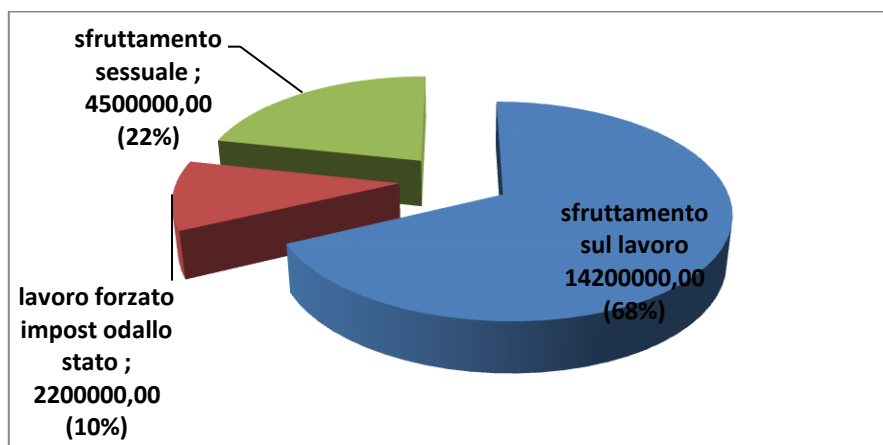
¹⁸² Cfr. Blanpain R.- Colucci , op. cit. , pag. 132.

¹⁸³ Cfr. Blanpain R.- Colucci , op. cit. , pag. 134.

¹⁸⁴ Cfr. Blanpain R.- Colucci , op. cit. , pag. 126.

¹⁸⁵ Cfr. OIL , Global Estimate of Forced Labour Results and methodology , Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL) 2012 , pag. 13.

Figura 8. Le forme di lavoro forzato. Fonte : OIL Global Estimate of Forced Labour Results and methodology.



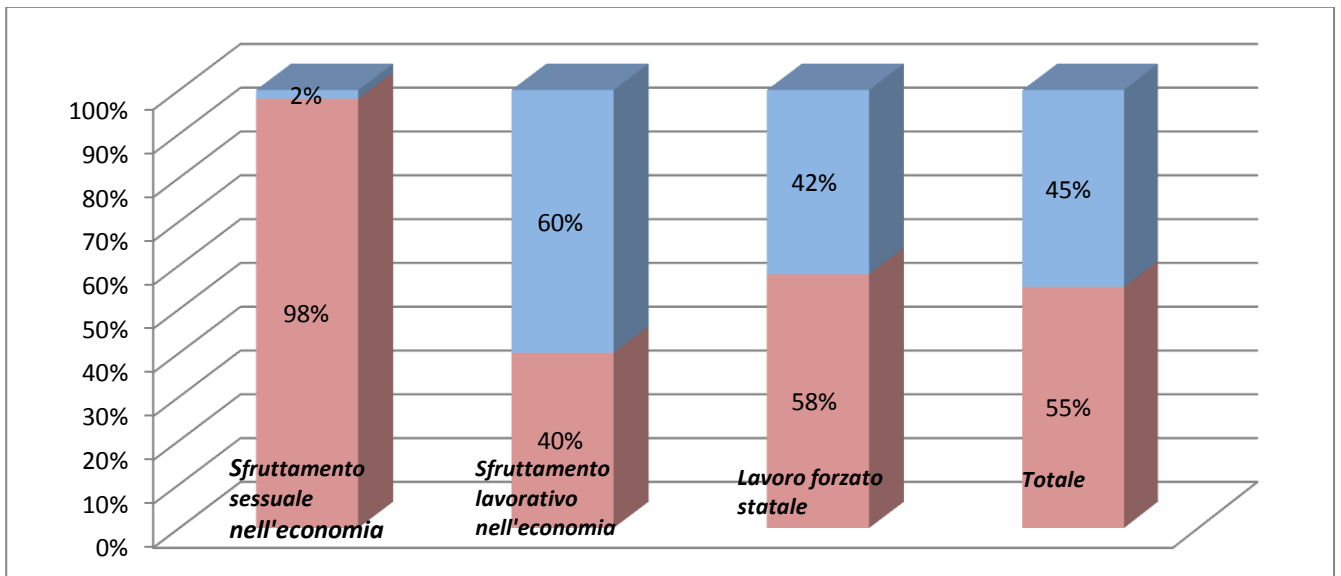
Come risulta evidente dal grafico sopra riportato , il lavoro forzato può essere classificato in tre categorie : lavoro forzato imposto dallo stato , sfruttamento sessuale e sfruttamento sul lavoro. La distribuzione delle vittime del lavoro forzato è ben visibile nella figura 2 ; dei 20.9 milioni ben 18.7 sono sfruttati nell'economia privata ; nello specifico 4.5 milioni di persone sono vittime dello sfruttamento sessuale e 14.2 milioni di persone sono vittime dello sfruttamento nel lavoro agricolo , nelle costruzioni nella manifattura e nel lavoro domestico. I restanti 2.2 milioni sono vittime di lavoro forzato imposto dallo stato. (lavoro nelle prigioni in forme che trasgrediscono gli standard lavorativi , forme di lavoro imposte dallo stato militare o dalle forze armate) Per quanto riguarda il genere , possiamo senz'altro dire che le principali vittime del lavoro forzato sono le donne con 11.4 milioni¹⁸⁶ di vittime, in rapporto ai 9.5 milioni di vittime maschili .Nella maggior parte dei casi , inoltre ,le donne sono le principali vittime dello sfruttamento sessuale (98% dei casi) e del lavoro forzato imposto dallo stato (58 % dei casi)¹⁸⁷. Per quanto riguarda , invece , lo sfruttamento nel lavoro la situazione delle donne sembra migliorare , dal momento che interessa solamente il 40% dei casi a fronte del 60% della popolazione maschile. Il fenomeno colpisce principalmente la popolazione adulta dal momento che il 74 % (15.4 milioni) delle vittime sono adulti , tuttavia non trascuriamo nemmeno i giovani e i minori , che rappresentano il 26 % (5.5 milioni) del totale . La drammaticità del fenomeno comprende oltre ai tre casi sopracitati dello sfruttamento sul lavoro , dello sfruttamento sessuale e delle forme di lavoro coercitive imposte dallo stato , anche il fenomeno del traffico degli esseri viventi , meglio conosciuto con il termine “modern day slavery”¹⁸⁸.

¹⁸⁶ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 14.

¹⁸⁷ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 14.

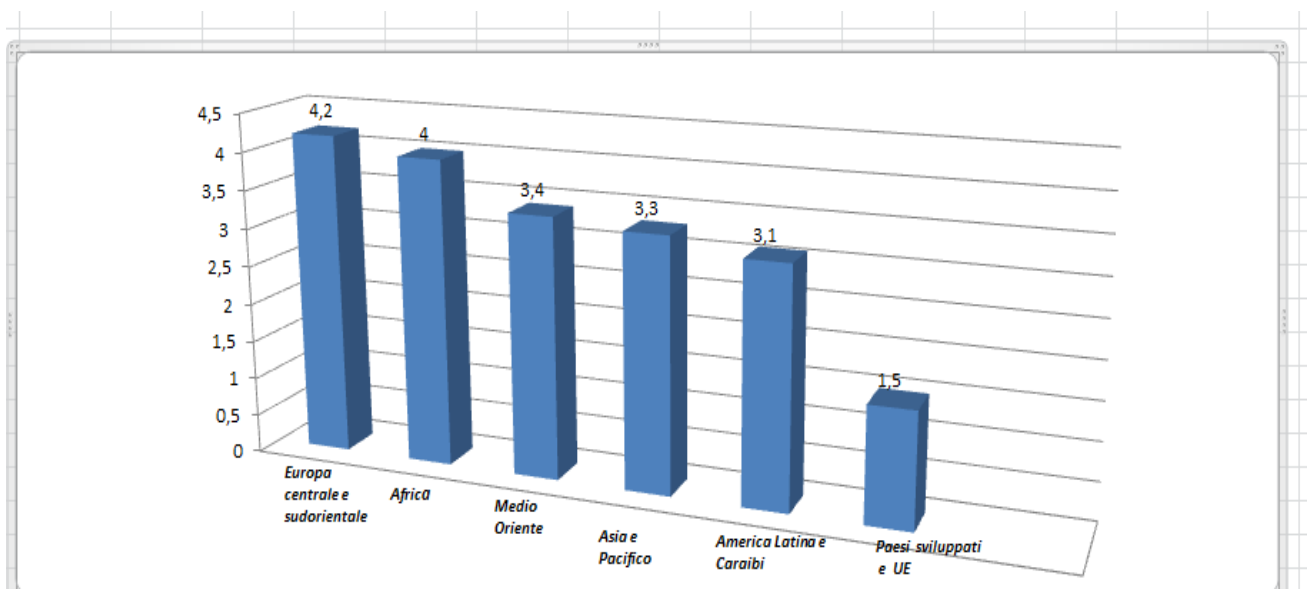
¹⁸⁸ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 14.

Figura 9. Distribuzione del lavoro forzato per genere . Fonte : OIL Global Estimate of Forced Labour Results and methodology.



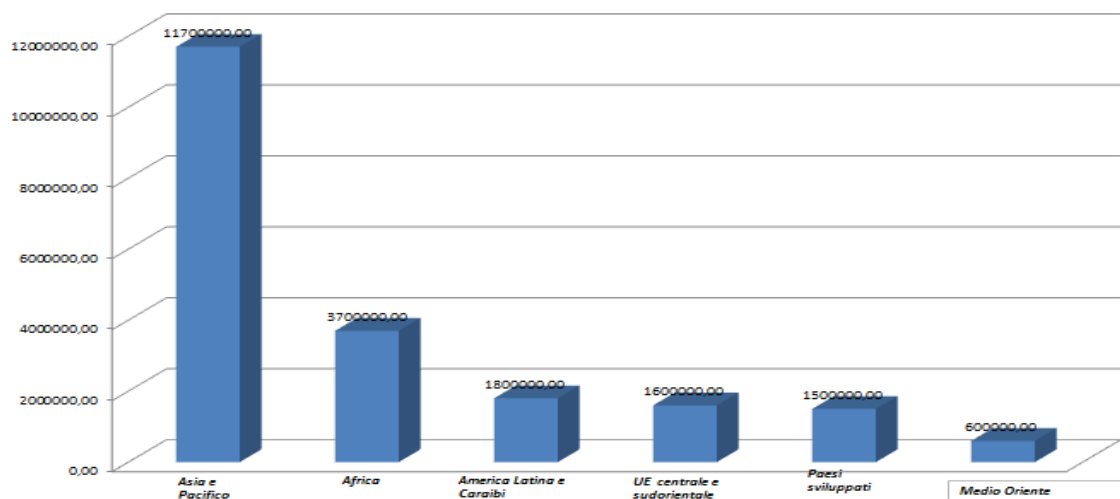
Un ulteriore aspetto interessante riguarda la dispersione e collocazione geografica del fenomeno. Al riguardo si possono ottenere risultati diversi a seconda della metodologia di calcolo utilizzata. Considerando il numero di vittime ogni mille abitanti (figura 3), i maggiori casi si verificano nei paesi dell'Europa centrale e sud orientale e del Commonwealth (CSEE&CIS) con un tasso del 4.2, e nel continente Africano con un tasso del 4 .

Figura 10. Vittime del lavoro forzato per regione (n. vittime ogni 1000 abitanti). Fonte : OIL Global Estimate of Forced Labour Results and methodology.



Seguono per ordine d'importanza i paesi del Medio Oriente (3.4) , l'Asia (3.3), l'America Latina (3.1) e infine i paesi più sviluppati e l'Unione Europea. (1.5) L'ampia diffusione nei paesi dell'Europa centrale potrebbe essere dovuta all'esiguo numero di abitanti, all'opposto la bassa diffusione nei paesi dell'Unione Europea è riconducibile alla presenza di validi meccanismi regolatori. ¹⁸⁹ Da una analisi dei dati assoluti , invece , la situazione risulta essere completamente diversa . Al primo posto figurano i paesi asiatici con 11.7 milioni di lavoratori forzati , seguiti al secondo posto dall' Africa con 3.7 milioni di vittime e al terzo posto dall'America Latina con 1.8 milioni di vittime. Al quarto posto figurano i paesi dell'Europa centrale e sud orientale , i paesi sviluppati con 1.5 milioni e infine il Medio Oriente con 600 000 vittime.

Figura 11. Vittime del lavoro forzato per regione (in numero assoluto) Fonte : OIL Global Estimate of Forced Labour Results and methodology



Come possiamo intuire si tratta di un problema estremamente diffuso e attuale ; oggi giorno infatti si contano ancora ventisette milioni gli schiavi nel mondo¹⁹⁰ ; dai raccoglitori di cacao in Costa d'Avorio , ai bambini domestici di Haiti , ai lavoratori cinesi sfruttati nelle fabbriche illegalmente per più di 15 ore al giorno . Secondo Antislavery International , un'importante organizzazione non governativa da anni impegnata nella lotta contro questa piaga , si possono individuare almeno sei tipologie di lavoro forzato : a) il bonded labour (lavoro vincolato o vincolo da indebitamento)¹⁹¹ diffuso soprattutto in India , Pakistan , Bangladesh e Nepal ; b) il traffico di esseri umani¹⁹² ; c)

¹⁸⁹ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 15.

¹⁹⁰ Cfr. Blainpain R. – Colucci M. , op. cit. , pag. 97.

¹⁹¹ Cfr. www.antislavery.org "Bonded labour - or debt bondage - is probably the least known form of slavery today, and yet it is the most widely used method of enslaving people. A person becomes a bonded labourer when their labour is demanded as a means of repayment for a loan. The person is then tricked or trapped into working for very little or no pay, often for seven days a week. The value of their work is invariably greater than the original sum of money borrowed."

i bambini vittime del mercato del sesso¹⁹³, d) lo sfruttamento dei minori in lavori massacranti¹⁹⁴, e) le forme di matrimonio vincolato¹⁹⁵, f) la vendita di uomini e donne. Tuttavia una definizione più precisa ci è fornita dalla lettura del rapporto OIL “Stopping forced labour”. In tale importante documento l’OIL individua le seguenti tipologie di lavoro forzato: a) la schiavitù e i rapimenti; b) la partecipazione obbligatoria in progetti pubblici; c) il lavoro forzato in agricoltura e in aree remote; d) i lavori domestici che contengono elementi di lavoro forzato; e) il lavoro vincolato; f) il lavoro vincolato imposto da militari o da altre autorità; g) il traffico di persone; h) il lavoro carcerario. Prima di addentrarci nell’analisi della normativa internazionale, sembra però opportuno capire le origini del fenomeno. Sebbene la schiavitù sembri un tema legato al passato, in realtà essa è presente ancora oggi, anche se ovviamente in forme diverse. Basti, infatti, pensare all’enorme numero di aziende dei paesi sviluppati che delocalizzano la loro produzione nei PVS. Qui molto spesso le persone vengono messe in schiavitù garantendo alle aziende un notevole profitto in quanto il costo del lavoro viene completamente azzerato. Viene infatti a mancare il “sinallagma” contrattuale, ovvero sia quel rapporto di prestazione e controprestazione che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore. Il fenomeno inoltre inizia ad ingigantirsi ulteriormente dopo la Seconda Guerra Mondiale grazie all’aumento demografico e presenta oggi una tragica diffusione planetaria. Infatti, in un mondo fondato ormai quasi esclusivamente sui valori del denaro e del profitto, la schiavitù risulta essere purtroppo un fenomeno difficilmente controllabile. Negli ultimi anni, tuttavia, si sono intensificati i richiami al divieto di lavoro forzato e riduzione in schiavitù a livello internazionale e comunitario, spostando così il fulcro d’interesse dall’entità economica alla persona umana. È ovvio, infatti, che la tutela della persona e dei suoi diritti non può riguardare solo determinate zone e paesi, ma al contrario deve essere in grado di oltrepassare qualsiasi confine. Al riguardo, come vedremo nei prossimi paragrafi, l’OIL ha individuato due Convenzioni fondamentali: la n. 29 del 1930 e la n. 105 del 1957.

¹⁹² Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 98: “Il traffico di esseri umani è la forma di crimine più redditizia dopo il traffico illegale di armi e droga”.

¹⁹³ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 98: “Altre vittime del mercato del sesso sono le donne si stima cinquecentomila le donne dell’Est Europeo, introdotte con la forza o l’inganno in Oriente o in Europa Occidentale, e in cinquantamila quelle latino-americane portate clandestinamente ogni anno negli Stati Uniti.”

¹⁹⁴ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 98: “Centosettantamila sono i bambini che in tutto il mondo vengono sfruttati. Esempi ne sono i ragazzini che tessono tappeti per 12 ore al giorno nelle baracche dell’Afghanistan, vivendo in una situazione di quasi schiavitù, i bambini lavoratori delle miniere d’oro e d’argento in Perù preferiti agli adulti a perché più abili a muoversi negli stretti cunicoli del sottosuolo, i bambini pakistani sfruttati dall’alba al tramonto per costruire mattoni.”

¹⁹⁵ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 98: “Il matrimonio precoce appartiene alla tradizione di molti paesi, ma a volte diventa una vera e propria forma di schiavitù moderna. Così come accade in Cina, dove i trafficanti di donne comprano dalle famiglie le bimbe cambogiane o vietnamite, e le rivendono a migliaia di contadini poveri del sud. Si stimano in cento milioni le spose bambine nel mondo.”

3.1 La Convenzione n. 29 del 1930 .

Il primo dei due strumenti sopracitati viene elaborato dalla Conferenza Internazionale del Lavoro , la quale in occasione della sua quattordicesima sessione adotta il 21 Giugno 1930 la Convenzione n. 29 denominata Convenzione sul lavoro forzato.¹⁹⁶ Dalla lettura di quest'ultima viene alla luce l'obbligo di ogni stato membro di abolire nel più breve tempo possibile il lavoro forzato in tutte le sue forme . L'unica deroga ammissibile è prevista solamente nel periodo transitorio e in vista di fini pubblici e a titolo eccezionale. Una buona definizione del lavoro forzato ci è fornita dall'articolo 2 , ai sensi del quale il termine lavoro forzato designa qualsiasi forma di lavoro estorto a una persona con la minaccia o la punizione . In ogni caso non rientrano nella fattispecie considerata : *“a) ogni lavoro o servizio di carattere puramente militare richiesto dalla legge sul servizio militare obbligatorio; b) ogni lavoro o servizio facente parte dei normali obblighi civili dei cittadini di un paese che si governi in piena indipendenza ; c) ogni lavoro o servizio richiesto a una persona in seguito di una condanna emessa in tribunale , a condizione che tale lavoro o servizio venga eseguito sotto la vigilanza e il controllo delle pubbliche autorità e che la persona non sia impiegata o messa a disposizione di singoli privati , o di imprese e società private ; d)ogni lavoro o servizio richiesto in situazioni di emergenza , cioè in caso di guerra , di calamità o minaccia di calamità , come incendi , inondazioni , carestia , terremoti, epidemie ed epizoozie violente , invasioni di animali , insetti o parassiti vegetali nocivi , e in genere ogni circostanza che metta – o rischi di mettere – in pericolo la vita e le condizioni normali di esistenza dell'insieme o di una parte della popolazione; e) i piccoli lavori di interesse collettivo, cioè i lavori eseguiti dai membri di una comunità nell'interesse della stessa .”*¹⁹⁷ Negli articoli 4-7 si dispone poi che il lavoro forzato può essere intrapreso solo in certe condizioni previste dalla Pubblica Amministrazione .In particolare ogni autorità competente potrà consentire l'utilizzo del lavoro forzato solo dopo aver verificato : *“a) che il servizio o il lavoro da eseguire presenti un interesse considerevole e diretto per la collettività ;b) che esso abbia carattere di necessità attuale o immediata ; c) che è stato impossibile procurarsi la manodopera volontaria per l'esecuzione di questo servizio o lavoro ; d) che l'esecuzione di detto lavoro o servizio non richieda un onere eccessivo per la popolazione presente*¹⁹⁸. “ Sono poi previste agli articoli 19 e 20 delle restrizioni del lavoro forzato per quanto concerne le coltivazioni forzate e il lavoro in miniera. In ogni caso in conformità all'articolo 22 , gli stati membri sono

¹⁹⁶ Cfr. Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato , 1957 –Koyanec G. , Convenzioni e Raccomandazioni dell'organizzazione internazionale del lavoro 1919-1968, Padova, 1969

¹⁹⁷ Cfr. Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato , 1957 –Koyanec G. , Convenzioni e Raccomandazioni dell'organizzazione internazionale del lavoro 1919-1968, Padova, 1969 , articolo 2.

¹⁹⁸ Cfr. Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato , 1957 –Koyanec G. , Convenzioni e Raccomandazioni dell'organizzazione internazionale del lavoro 1919-1968, Padova, 1969 , articolo 9.

obbligati a presentare delle relazioni sullo stato di applicazione del lavoro forzato e sulle misure da essi prese per dare applicazione alla Convenzione .Da ultimo è interessante notare che ai sensi dell'articolo 25 della presente Convenzione il lavoro forzato è passibile di sanzioni penali , che dovranno essere rigorosamente applicate nei confronti dei trasgressori. Tutte queste disposizioni sono poi ulteriormente integrate dalla successiva Convenzione n. 105 del 1957 .

3.2 La Convenzione n.105 del 1957.

Come si è preannunciato nel paragrafo precedente il secondo strumento elaborato dall'OIL in materia di lavoro forzato è costituito dalla Convenzione n. 105.In occasione della quarantesima sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro riunitasi a Ginevra il 5 Giugno del 1957 , dopo un attento esame della Convenzione sul lavoro forzato del 1930, della Convenzione del 1926 sulla schiavitù e della Convenzione supplementare del 1956 sull'abolizione della schiavitù , il venticinque Giugno del 1957 l'OIL adotta la Convenzione n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato.¹⁹⁹ In modo analogo alla precedente Convenzione , anche quest'ultima , nella limitatezza dei suoi soli dieci articoli ,rinnova l'impegno a combattere il lavoro forzato. Come si può leggere nel suo primo articolo , infatti ,ogni stato che abbia ratificato la presente Convenzione si impegna ad abolire il lavoro forzato e a non valersi del suo uso come misura coercitiva o di educazione politica, come metodo di mobilitazione della forza lavoro , come sistema regolatore del lavoro o ancora come misura discriminatoria , mentre ai sensi del secondo articolo ogni stato dovrebbe poi preoccuparsi di prendere delle misure efficaci e adatte per dare attuazione al precedente articolo . Fatta questa breve analisi normativa sembra opportuno presentare un caso concreto di violazione del divieto del lavoro forzato , a testimonianza dell'attualità e della drammaticità di questa piaga sociale.

¹⁹⁹ Cfr. Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato , 1957 –Koyanec G. , Convenzioni e Raccomandazioni dell'organizzazione internazionale del lavoro 1919-1968, Padova, 1969.

3.3 Il caso del Myanmar.



Un caso che ha fatto scalpore agitando l'opinione pubblica è rappresentato dalle violazioni della Convenzione n. 29 e dai crimini di guerra perpetrati nella Repubblica della Birmania (rinominata Myanmar nel 1989). Come spiega Cecilia Brighi²⁰⁰, responsabile della sezione esteri della CISL, quella del Myanmar è una situazione fatta di orrori e di violenze quasi mai denunciate. Si contano, infatti, un milione e mezzo di casi di lavoro forzato, 1.300 prigionieri politici, 70.000 bambini soldato e moltissimi casi di violenza sulle donne. I maggiori casi si concentrano nell'area sud orientale del paese, dove ogni anno migliaia di rifugiati si spostano verso i campi profughi stabiliti lungo il confine con la Thailandia. Ciò nonostante le speranze di migliorare le condizioni di vita non sono delle migliori, data la totale assenza di energia elettrica e di medicinali e la morsa della fame che ancora affligge il paese. Le prime violazioni dei diritti umani risalgono addirittura al 1955, anno in cui viene approvata la Convenzione n. 29 sul lavoro forzato. La giunta militare al potere dal 1962, infatti, sfrutta la popolazione locale attraverso deportazioni di massa, arresti,

²⁰⁰ Cfr. D'Emilio L., Lavori forzati in Birmania, piccolo passo del regime, 01/03/2007.

reclutamenti forzati. In questo contesto *“chiunque può essere prelevato dai militari e portato via per cinque o sei mesi senza avere il diritto a contattare la propria famiglia né di essere curato se ha bisogno”*²⁰¹ La drammaticità della situazione sembra subire una battuta d'arresto nel 1990, anno in cui la Lega Nazionale per la Democrazia (LND) ottiene un grandioso successo alle elezioni popolari; tuttavia la vittoria è effimera dal momento che la giunta militare provvede ad incarcerare tutti i dirigenti della LND, compresa la leader Aung San Suu Kyi, riprendendo così le redini del potere. Le violazioni dei diritti umani e in particolare del divieto di lavoro forzato continuano senza sosta, tanto che nel 1996 venticinque delegati della Conferenza Internazionale del Lavoro avanzano un reclamo contro il Myanmar. A seguito della mancata collaborazione da parte del governo, il Consiglio di Amministrazione ha istituito una Commissione d'Inchiesta, la quale nel 1998 dopo opportune indagini ha elaborato un rapporto contenente alcune Raccomandazioni. In particolare dallo stesso è emerso che il carattere sistematico e pervasivo del lavoro forzato, che interessa tutte le fasce della popolazione e tutti i settori economici senza alcuna esclusione. La Commissione ha pertanto ribadito l'urgenza delle azioni indicate, ma i risultati non sono stati soddisfacenti. Perciò per la prima volta nella storia dell'OIL si è data applicazione all'articolo 33 della Costituzione, secondo il quale *“nei casi in cui uno stato membro non si conformi alle Raccomandazioni contenute nel rapporto della Commissione d'Inchiesta o alla decisione della Corte Internazionale di Giustizia, il Consiglio di Amministrazione può proporre alla Conferenza le misure che reputa più opportune per garantire l'esecuzione delle Raccomandazioni”*. In tempi più recenti il problema del lavoro forzato in Birmania è stato fronteggiato nel 2007 attraverso la stipulazione tra il governo birmano e l'OIL di un “protocollo d'intesa”, volto a risarcire le vittime del lavoro forzato. L'Accordo prevede, infatti, la libertà di sporgere denuncia presso il Liaison Officer dell'OIL a Yangon, capitale commerciale della Birmania.²⁰² Tale risarcimento è però subordinato all'accertamento da parte dell'OIL della sussistenza dell'effettiva violazione. Tutto ciò, come è facile intuire ha determinato un aumento delle denunce, tanto che dall'inizio del 2010 la sede di Yangon ha ricevuto 506 esposti²⁰³ Da ultimo si rende necessario precisare che il lavoro forzato in Birmania è alimentato anche da altre grandi società petrolifere occidentali. Al riguardo si può citare il caso della Unocal, che insieme alla Total e alla PTT, ha partecipato al progetto della costruzione del gasdotto di Yadana. In questo progetto, infatti, secondo un rapporto della Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL), gli abitanti di sedici villaggi birmani sono stati sfruttati nei lavori infrastrutturali connessi alla realizzazione del gasdotto.

²⁰¹ Cfr. D'Emilio L., Lavori forzati in Birmania, piccolo passo del regime, 01/03/2007.

²⁰² Cfr. D'Emilio L., Lavori forzati in Birmania, piccolo passo del regime, 01/03/2007.

²⁰³ Cfr. www.asianews.it

4. Il divieto di discriminazione sul luogo di lavoro .

In questo paragrafo andremo ad analizzare un concetto di assoluta importanza e di estrema attualità , ovverosia il divieto di discriminazione sul luogo di lavoro .In un contesto in cui le imprese sono sempre più proiettate in un ambito internazionale , la non discriminazione verso culture e tradizioni di altri paesi è , infatti , di fondamentale importanza in quanto rappresenta un segno di civiltà , ma soprattutto di progresso sociale e di benessere economico. ²⁰⁴ Il principio dell'uguaglianza , sancito per la prima volta nella Dichiarazione di Filadelfia , viene poi ribadito e sottolineato in molti atti normativi come la Carta delle Nazioni Unite del 1945 e la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948. In questi ultimi anni purtroppo con l'aumento delle migrazioni globali , l'inasprirsi degli effetti della crisi economico finanziaria e l'aumento sproporzionato delle disuguaglianze non ha fatto altro che alimentare le discriminazioni razziali e religiose ,innescando così il problema della xenofobia. In genere il problema della discriminazione è basato sulla razza e sul genere , tuttavia essa può riguardare anche la disabilità , l'HIV e l'orientamento sessuale. La Convenzione n. 111 al riguardo definisce in maniera completa la nozione di discriminazione in materia di lavoro. Essa , in particolare , individua sette principali elementi di discriminazione : razza , colore della pelle , sesso , religione , opinione politica , l'origine nazionale e l'origine sociale . Come dimostra il terzo rapporto globale sulla discriminazione , essa risulta essere ancora un problema persistente e attuale ²⁰⁵ ,soprattutto in tempi di crisi economica e finanziaria. Secondo un recente studio dell'OIL ²⁰⁶ i lavoratori migranti sono particolarmente colpiti dalla crisi , tanto che in molti paesi si è registrato un brusco calo del numero dei lavoratori migranti. Per esempio , in Australia si è passati da 133.500 migranti nel 2008 a 108.100 nel 2009 ²⁰⁷; in Thailandia e similmente in Polonia sono state imposte delle restrizioni all'entrata dei lavoratori migranti nel tentativo di creare occupazione per i propri cittadini. Questa preoccupazione è stata peraltro rilevata dal Financial Times secondo il quale più del 50% degli abitanti del Regno Unito sarebbero favorevoli all'applicazione di restrizioni all'accesso al mercato del lavoro inglese . La drammaticità del fenomeno è stata peraltro evidenziata da uno studio sull' impatto della crisi sul livello di impiego occupazionale tra i lavoratori migranti e quelli nazionali. Come possiamo notare dal grafico sottostante , l'avvento della crisi economica ha determinato un innalzamento del livello

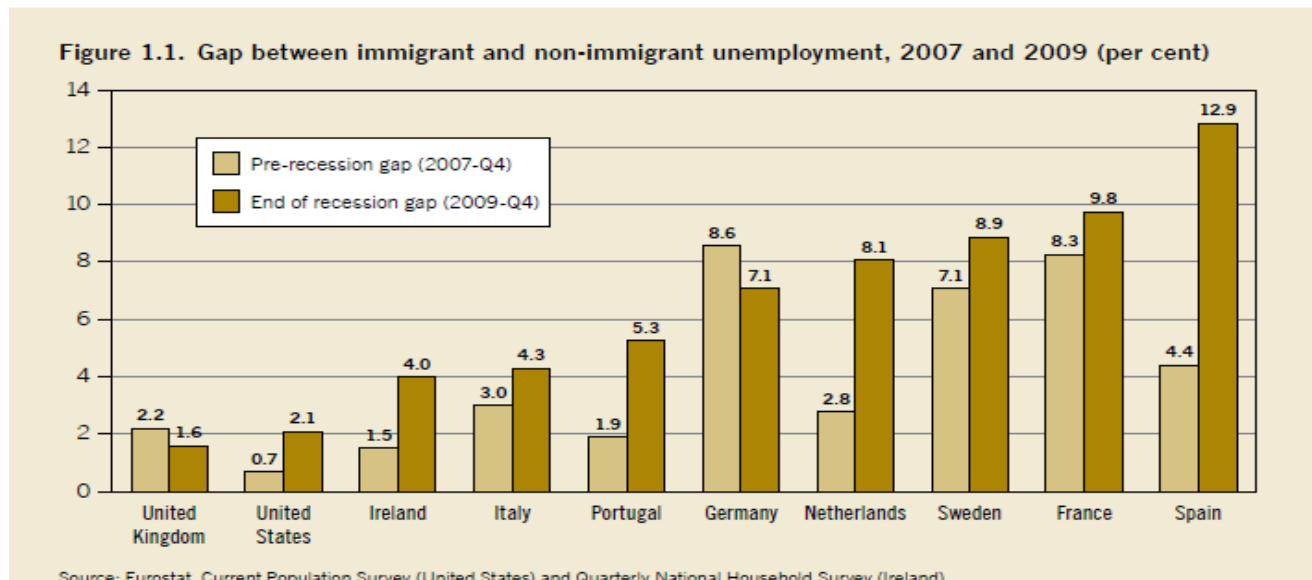
²⁰⁴ Cfr. Blainpain R. Colucci M. , op. cit. , pag. 57.

²⁰⁵ Cfr. OIL , Uguaglianza nel lavoro : una sfida continua - Rapporto globale previsto dalla dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro. Conferenza internazionale del lavoro 100ma sessione 2011. Rapporto I(B).

²⁰⁶ Cfr. OIL , Equality at work: The continuing challenge , Report of the Director General , Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work , International Labour Conference , 100th Session 2011Report I(B), Geneva , pag. 5.

²⁰⁷ Cfr. OIL , op. cit, pag. 5.

della disoccupazione che ha colpito in primis i migranti ²⁰⁸ nei seguenti paesi: Stati Uniti, Irlanda, Italia, Portogallo, Paesi bassi , Svezia, Francia e Spagna. Naturalmente , si deve notare che gli effetti peggiori si sono verificati in quei paesi e in quei settori maggiormente colpiti dalla crisi quali il settore dell'edilizia e delle costruzioni.



Il forte impatto della crisi ha colpito anche le forme di lavoro femminile , soprattutto quelle incentrate sul settore commerciale e sulle esportazioni. A titolo d'esempio l'industria tessile africana , composta per il 90% ²⁰⁹ da forza lavoro femminile , in seguito al forte calo delle esportazioni ha registrato un taglio del suo personale. Come evidenzia un report delle Nazioni Unite , la situazione attuale è simile a quella che si è verificata negli anni Novanta a seguito della crisi asiatica e induce molte donne disoccupate a dedicarsi a forme di lavoro sommerse e precarie . Lo stesso non può dirsi per i paesi sviluppati , nei quali al contrario non si è verificato un impatto così negativo sull'impiego femminile. Negli Stati Uniti , nell'arco di tempo compreso tra il 2007 e il 2010 le donne hanno perso in media solo 46 posti di lavoro in confronto ai 100 posti persi dai maschi , mentre uno studio dell'OIL dimostra che le lavoratrici migranti sono impiegate in prevalenza in quei settori non colpiti dalla crisi²¹⁰. Analogamente anche il gap di salario tra uomini e donne si sta progressivamente attenuando e può rappresentare una valida strategia per ridurre la povertà , dal momento che gran parte della popolazione povera è costituita da donne. ²¹¹

²⁰⁸ Cfr. OIL , op. cit, pag. 5.

²⁰⁹ Cfr. OIL , op. cit, pag. 6.

²¹⁰ Cfr. OIL , op. cit, pag. 7.

²¹¹ Cfr. OIL , op. cit, pag. 7: "Recent data show that 829 million people living in poverty in the world are women, compared to 522 million men. "

L'irrompere della crisi economica ha difatti incrementato il livello di povertà , che non si traduce solamente nella riduzione del reddito , ma anche e soprattutto nel peggioramento della salute e delle condizioni di lavoro , nella riduzione della produttività , nella diminuzione delle aspettative di vita , o ancora nell'accentuazione dell'analfabetismo e delle peggiori forme di lavoro infantile. I livelli più alti si registrano tra le popolazioni indigene e gli abitanti dei certe regioni africane o del sud est asiatico e risultano essere la risultante di atti discriminatori basati sul colore , sulla razza , sul sesso o sulla religione. Gli effetti della crisi si ripercuotono anche sulle persone disabili , che hanno visto sensibilmente decrescere le loro opportunità lavorative e di inserimento sociale²¹² e sulla popolazione giovanile che sta progressivamente perdendo la speranza di ottenere un impiego fisso. Non è nostro scopo qui fare una trattazione dettagliata del fenomeno , tuttavia ci preme evidenziare che la discriminazione rappresenta ancora oggi un serio e delicato problema e che l'attivazione di una valida strategia di riduzione del gap di salario (wage gap) permette di ridurre il grado di povertà nel mondo. A prova di quanto detto , uno studio condotto nel 2008 , sugli effetti della discriminazione di genere in Brasile, dimostra che l'attivazione di politiche antidiscriminatorie comporta un crollo del 10% ²¹³del livello di povertà . Risultati simili sono stati ottenuti da altri studi effettuati in diversi paesi europei e comprovanti la sussistenza di un forte legame tra povertà e uguaglianza . Tutto questo dovrebbe farci riflettere sull'urgente necessità di ripensare l'approccio strategico delle politiche antidiscriminatorie , che dev'essere incentrato non più solamente sul reddito ma altresì su altre variabili sociali. In questa direzione alcuni paesi hanno cominciato a perfezionare le loro politiche reddituali attraverso l'osservanza delle politiche sociali , in tema di occupazione e discriminazione. Data la drammaticità del fenomeno l'OIL ha provveduto a fornire due principali strumenti : la Convenzioni n. 111 del 1948 e la Convenzione n. 100 del 1948.

4.1 La Convenzione n. 100 del 1951 .

La Conferenza internazionale del lavoro riunitasi il 6 Giugno 1951 in occasione della sua trentaquattresima sessione, il 29 Giugno 1951 decide di adottare la Convenzione n. 100 del 1951 sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore eguale.²¹⁴ Dopo una prima definizione del termine retribuzione come “ *salario o*

²¹² Cfr. OIL , op. cit, pag. 8:”In Japan, for example , the number of dismissed workers with disabilities increased on a quarter to quarter basis for five consecutive months from November 2008 to March 2009.”

²¹³ Cfr. OIL , op. cit, pag. 8.

²¹⁴ Cfr. Koyanec G., Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969, Padova , 1969.

trattamento ordinario , di base o minimo , e tutti gli altri emolumenti in moneta o in natura ²¹⁵ il legislatore si preoccupa di *“incoraggiare e, nella misura in cui ciò sia compatibile con detti metodi, assicurare l’applicazione a tutti i lavoratori dell’uguaglianza di retribuzione fra mano d’opera maschile e femminile* ²¹⁶ Ciò potrà avvenire ai sensi del secondo paragrafo dell’articolo 2 attraverso una costante attenzione alla legislazione nazionale, la predisposizione di contratti collettivi stipulati fra datori di lavoro e lavoratori , l’utilizzo di qualsiasi sistema retributivo o ancora mediante una combinazione di questi mezzi. Sancito il principio de quo , l’articolo 3 poi rimarca la necessità di favorire una *“valutazione obiettiva degli impieghi sulla base delle attività che comportano.*”²¹⁷ In particolare , come si evince dal secondo paragrafo dello stesso articolo, i metodi di valutazione dei tassi di retribuzione potranno basarsi sulle decisioni delle autorità competenti ovvero delle parti stipulanti, nel caso in cui i tassi siano oggetto di contratti collettivi. È interessante notare inoltre che la Convenzione ammette una deroga al principio di parità di retribuzione solo nel caso in cui i dislivelli retributivi siano dovuti ,” *senza considerazione di sesso, a differenze risultanti da una valutazione obiettiva nei lavori.*”²¹⁸ A completamento di quanto detto , la Raccomandazione n. 90 sulla Parità di retribuzione estende le misure soprariportate anche in tutti i comparti della Pubblica Amministrazione centrale e locale e a tutti i settori soggetti al controllo e alla regolamentazione pubblica. Interessante è inoltre la disposizione secondo cui nel caso in cui si riveli impossibile applicare direttamente il principio in questione è utile adottare delle *“disposizioni appropriate per l’applicazione progressiva del principio .*”²¹⁹ “ Queste nella pratica possono tradursi nel tentativo di uniformare i tassi di remunerazione maschili e femminili per lavori di eguale valore e nell’eguale concessione di aumenti retributivi . Allo scopo poi di favorire l’applicazione del principio , in alcune circostanze potrebbe risultare utile l’adozione di misure appropriate per aumentare il rendimento delle donne lavoratrici, assicurando facilitazioni uguali o equivalenti , consigli professionali in materia di formazione professionale o di collocamento. Gli stati dovrebbero poi prevedere la costituzione di servizi sociali e di benessere che rispondano alle necessità delle donne , in particolare di quelle che hanno carichi di famiglia , sia mediante il ricorso a fondi pubblici generali che fondi di sicurezza sociale o mediante fondi d’impresa. Dopo questa analisi passiamo all’esame del secondo strumento individuato dall’OIL : la Convenzione n. 111.

²¹⁵ Cfr. Koyanec G., *Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969*, Padova , 1969 , articolo 1.

²¹⁶ Cfr. Koyanec G., *Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969*, Padova , 1969 , articolo 2.

²¹⁷ ²¹⁷ Cfr. Koyanec G., *Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969*, Padova , 1969 , articolo 3.

²¹⁸ Cfr. Koyanec G., *Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969*, Padova , 1969 , articolo 3, 3.

²¹⁹ ²¹⁹ Cfr. Koyanec G., *Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969*, Padova , 1969 , articolo 1.

4.2 La Convenzione n. 111 del 1958 .

La Conferenza Internazionale del Lavoro convocata a Ginevra nella sua quarantaduesima sessione, considerando il contenuto della Dichiarazione di Filadelfia e della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo, adotta il 21 Giugno del 1948 , la Convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni. Come si evince dal primo articolo per discriminazione deve intendersi “ *ogni distinzione , esclusione o preferenza fondata sulla razza , il colore , il sesso, la religione , l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale o qualsiasi altra distinzione che ha per effetto di negare o alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d' impiego* ”²²⁰. Ogni stato membro ratificante deve impegnarsi a promuovere una politica antidiscriminatoria attraverso la promulgazione di determinate leggi e programmi di educazione e l'attivazione di specifiche misure .In particolare dall'articolo 3 emerge che ogni stato deve : “ *a) cercare di ottenere la collaborazione delle organizzazioni di datori di lavoro e dei lavoratori e degli altri organismi idonei, per favorire l'accettazione e l'applicazione di questa politica; b) promulgare leggi e incoraggiare programmi di educazione rivolti ad assicurare questa accettazione ed applicazione ; c) abrogare ogni disposizione legislativa e modificare ogni disposizione o prassi amministrativa contraria a detta politica ; d) assicurare l'applicazione di questa politica nelle attività dei servizi di orientamento professionale e di collocamento sottoposti al controllo di una autorità nazionale ; e) indicare nei propri rapporti annuali sull'applicazione della convenzione , le misure adottate conformemente a questa politica e i risultati ottenuti* . ”²²¹

Sono escluse dal divieto di discriminazione “ *le distinzioni , le esclusioni e le preferenze fondate su qualificazioni ovvero su alcuni requisiti particolari che si esigono per un impiego determinato* “ (articolo 1, paragrafo 2) , nonché “ *le misure riguardanti una persona sospettata di dedicarsi ad un'attività dannosa per la sicurezza dello stato* ”²²². Una terza categoria di eccezioni è poi rappresentata dalle “ *misure speciali di protezione o di assistenza previste nelle altre Convenzioni* ”.²²³ Dopo quest'analisi normativa sulle due Convenzioni fondamentali si ritiene utile esaminare più nel dettaglio alcuni aspetti del fenomeno e precisamente : la tutela del lavoro femminile, la tutela del lavoratore disabile , del lavoratore migrante e dei lavoratore affetto dall'HIV/AIDS.

²²⁰ Cfr. Koyanec G., Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969, Padova , 1969 , articolo 1.

²²¹ Cfr. Koyanec G., Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969, Padova , 1969 , articolo 3.

²²² Cfr. Koyanec G., Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969, Padova , 1969 , articolo 4.

²²³ Cfr. Koyanec G., Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969, Padova , 1969 , articolo 5.

4.3 La tutela del lavoro femminile .

Come si è visto uno degli obiettivi continuamente perseguiti nel panorama giuridico è rappresentato dal principio della parità di trattamento tra uomo e donna. Tale principio è stato recepito oltre che dai vari ordinamenti giuridici nazionali , anche dall'OIL che ha provveduto ad emanare oltre ai sopracitati strumenti altri mezzi dedicati esclusivamente alla tutela legislativa del lavoro femminile , tra cui riveste particolare importanza la Convenzione n. 183²²⁴ sulla protezione della maternità del 2000. Nella stessa viene , infatti , stabilito all'articolo 8 il divieto da parte del datore di lavoro di licenziare una donna durante la gravidanza, il congedo ovvero in seguito al suo rientro dal congedo (determinato secondo la legislazione nazionale) , salvo che per cause avulse alla maternità . In questa ipotesi , sarà compito del datore di lavoro attestare la non inerenzia dei moventi alla base del licenziamento con la gravidanza e la nascita del bambino. Sempre secondo lo stesso articolo, inoltre una volta terminato il congedo di maternità , la donna ha il diritto di essere reinserita nel suo precedente impiego ovvero in una mansione di equivalente retribuzione. Molto interessante è anche l'articolo 9 , il quale dopo aver ribadito il divieto di discriminazione nei confronti delle donne in stato di gravidanza , sancisce il divieto di subordinare l'assunzione delle donne all'effettuazione del test di gravidanza o all'esibizione di un "certificato attestante o meno lo stato di gravidanza"²²⁵ , eccetto per quei lavori ritenuti pericolosi per la salute della donna e del bambino o completamente vietati dalla legislazione nazionale. In quest'ottica è prevista una disciplina specifica nel caso delle madri che allattano ²²⁶. Esse hanno, infatti, diritto ad una o più pause quotidiane e ad un orario di lavoro ridotto , determinato dalle varie legislazioni e prassi nazionali.



4.4 La tutela dei lavoratori disabili .

L'OIL e le Nazioni Unite dimostrano un grande interesse anche nei confronti delle persone affette da disabilità . Già a partire dal 1975 , infatti , l'Assemblea generale dell'ONU elabora un documento importante : la Dichiarazione dei diritti delle persone disabili .Nella stessa direzione

²²⁴ Convenzione 183, concernente la revisione della convenzione (riveduta) sulla protezione della maternità ,traduzione italiana non ufficiale a cura del Ministero degli Affari Esteri - Servizio del Contenzioso Diplomatico e dei Trattati.

²²⁵ Cfr. Convenzione 183, articolo 9.

²²⁶ Cfr. Convenzione 183, articolo 10.

l'OIL nel 1985 elabora la Convenzione n. 159²²⁷, che promuove il reinserimento professionale ed occupazionale delle persone disabili. Gli stati che ratificano questo atto devono pertanto studiare ed effettuare una politica nazionale volta a sviluppare e a potenziare determinati servizi per facilitare il reinserimento delle persone diversamente abili. Tale politica deve basarsi su un principio imprescindibile: il principio di uguaglianza. I lavoratori disabili, infatti, devono godere delle stesse opportunità e dello stesso trattamento riservato agli altri lavoratori. Per la realizzazione di tale politica le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro si dovranno consultare al fine di progettare provvedimenti efficaci per la promozione e il coordinamento tra istituzioni pubbliche e private che si occupano di reinserimento professionale. La Convenzione suddetta risulta, pertanto, un documento di notevole importanza per la tutela del lavoratore disabile, dal momento che garantisce un reinserimento professionale e sociale a delle persone che, altrimenti, non sarebbero in grado di trovarsi un'occupazione.

4.5 La tutela del lavoratore migrante.

Il fenomeno delle migrazioni di migliaia di lavoratori stranieri e membri delle loro famiglie verso paesi più ricchi e promettenti è un fenomeno attualmente molto diffuso. Secondo uno studio della ISCOS CISL nel 2010 i migranti internazionali sono stati ben 214 milioni di persone²²⁸, di cui il 90% è rappresentato da lavoratori emigranti. La drammaticità del problema risulta poi ulteriormente aggravata dall'elevato numero di migranti clandestini ed irregolari, di cui non si dispongono stime certe. In questo scenario, la protezione del lavoratore migrante e della sua famiglia diventa una priorità per l'OIL, che fin dal 1939 provvede ad emanare uno strumento di portata generale. Quest'ultimo viene poi riveduto nel 1949 attraverso l'adozione della Convenzione n. 97 sui lavoratori migranti. La Convenzione pone anzitutto all'articolo 1 l'obbligo di scambio di informazioni tra gli Stati e l'OIL, per facilitare così un maggior controllo del flusso delle masse migratorie. La parte fondamentale della Convenzione è però contenuta nell'articolo 6, il quale impone di accordare ai lavoratori migranti e ai membri delle loro famiglie un trattamento non mero favorevole di quello spettante ai cittadini rispetto ad una serie di materie quali: la remunerazione, la durata dell'orario di lavoro, l'età di ammissione all'impiego, l'apprendistato e la formazione professionale, il lavoro delle donne e dei fanciulli, la libertà di associazione sindacale. Nel 1975 viene poi adottata la Convenzione n.143 a integrazione della precedente. Quest'ultima si divide in due parti; la prima regola le migrazioni "in condizioni abusive", mentre la seconda parte impone dei vincoli relativi alla parità di trattamento. L'OIL ha inoltre istituito un'unità responsabile

²²⁷ Cfr. Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili) 1985.

²²⁸ Cfr. www.solidar.org, ISCOS CISL - Lavoro dignitoso, migrazioni e sviluppo, pag. 5.

delle migrazioni: l'International Migration Branch (MIGRANT)²²⁹. Essa ha il compito di promuovere la ratifica e l'implementazione degli standards internazionali e di fornire servizi di consulenza e di assistenza verso gli immigrati.

4.6 I malati di AIDS.

La diffusione dell'HIV/ AIDS costituisce ancora oggi un grave problema sociale e una delle minacce più complesse per il progresso sociale . Nei paesi più colpiti , quali l'Africa Sub Sahariana , essa si ripercuote nell'indebolimento dell'economia oltre che della sicurezza sociale . L'HIV/ AIDS , infatti , colpisce il settore più produttivo della forza lavoro ²³⁰ , comportando una contrazione dei profitti e un notevole aumento dei costi del lavoro. Tuttavia , ciò che più ci interessa in questa sede sono le sue ripercussioni sui diritti fondamentali dei lavoratori e in particolare sul diritto di eguaglianza e di parità di trattamento. Essa , infatti, colpendo in prevalenza i soggetti più vulnerabili ,ovverosia le donne e i bambini , contribuisce ad incrementare la discriminazione di genere e ad aggravare ulteriormente gli effetti negativi del child work. Per tutti questi motivi, l'OIL a partire dal 2000 ha adottato il programma HIV/AIDS diretto a contrastare i problemi discriminatori e di esclusione legati all'HIV positivo ²³¹ . Infatti lo scopo del programma è quello di potenziare la normativa esistente attraverso l'inclusione di nuove direttive internazionali volte a fissare delle regole di condotta da tenersi nei luoghi di lavoro. In aggiunta a ciò , l'anno successivo l'OIL decide di adottare un ulteriore strumento : il Codice di Condotta sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro ²³². Si tratta di uno sorta di guida pratica rivolta sia ai governi che alle organizzazioni sindacali, prodotta dall'OIL con il sostegno delle sue componenti tripartite nonché dei suoi partner internazionali. Esso , in particolare, permette di contrastare la tremenda piaga attraverso l'individuazione di alcuni principi chiave inerenti : la lotta alla discriminazione sul lavoro, l'uguaglianza di genere, lo screening e il diritto alla riservatezza, il dialogo sociale, la prevenzione , l'assistenza e il sostegno . Il codice , inoltre, prevede una serie di prescrizioni specifiche sulla protezione dei diritti dei lavoratori, la loro privacy, il divieto di procedere al test dell'AIDS al momento del reclutamento senza il consenso dell'interessato. ²³³ Un'ultima sezione del codice è invece dedicata all'assistenza e alle forme di sostegno e di solidarietà che devono essere attivati nel luogo di lavoro. Anzitutto è indispensabile creare un clima di accettazione e di

²²⁹ Cfr. www.ilo.org/migrant/

²³⁰ Cfr. www.ilo.org : L'HIV/AIDS e il mondo del lavoro codice di condotta , Ufficio internazionale del lavoro Ginevra ,2005

²³¹ Cfr. Blainpain R.- Coluucci M. , op. cit. , pag. 70.

²³² Cfr. www.ilo.org : L'HIV/AIDS e il mondo del lavoro codice di condotta , Ufficio internazionale del lavoro Ginevra , 2005.

²³³ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 71.

protezione nei confronti dei soggetti affetti da sieropositività, in modo tale da impedire qualsiasi forma di discriminazione o stigmatizzazione . In secondo luogo si prevede l'obbligatorietà di un servizio di counselling e di altre attività di sostegno sociale .²³⁴ Come possiamo dedurre , nonostante il suo carattere volontario, si tratta di uno strumento estremamente importante per la sconfitta di questa piaga sociale e per la protezione della dignità dei lavoratori . Infine si deve ricordare che l'OIL congiuntamente ad altre otto organizzazioni²³⁵ finanzia il programma congiunto delle Nazioni Unite sull'HIV/AIDS (UNAIDS). Terminata questa breve panoramica sulle forme di discriminazione , si procederà con l'analisi del quarto core labour standard individuato dall'OIL: la libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

Figura 12 : Il programma UNAIDS



5. La libertà di associazione .

Il diritto sindacale internazionale nasce contestualmente alla disciplina giuslavorista in epoca industriale , segnando il passaggio da un'economia di tipo curtense ad un'economia incentrata sulla fabbrica. La legislazione sindacale scaturisce, infatti dall'esigenza di regolare le relazioni industriali e di fornire un livello minimo e uniforme di tutela ai lavoratori di tutto il mondo. In particolare in questa sede si cercherà di analizzare la libertà di associazione , ovverosia la facoltà riconosciuta sia ai datori di lavoro che ai lavoratori di associarsi in organizzazioni sindacali²³⁶ . Tale principio , incorporato nella Costituzione dell'OIL , viene poi riconosciuto da altri importanti

²³⁴ Cfr. www.ilo.org : L'HIV/AIDS e il mondo del lavoro codice di condotta , Ufficio internazionale del lavoro Ginevra , 2005.

²³⁵ Cfr. www.cooperazioneallosviluppo.esteri.it : "Lavorano collegati Unhcr, Unicef, Wfp, Undp, Unfpa, Unodc, Ilo, Unesco, Who e Banca Mondiale. "

²³⁶ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 78.

strumenti normativi internazionali quali la CEDU , la CADU e la Carta Africana . Ciò nonostante , la libertà sindacale purtroppo non è ancora un diritto riconosciuto in tutti i paesi ; ad oggi si assiste ancora a molteplici casi di violazione della libertà sindacale . Infatti dai dati dell'Annual Survey of Violation of Trade Union Rights del 2006 , indagine svolta dall'ICTFU , risulta chiaramente che la violazione di tale libertà è spesso collegata al basso livello di istruzione dei paesi sottosviluppati. Difatti , ancora oggi in diverse parti del mondo quali America Latina , Medio Oriente e Asia si registrano numerosi assassini connessi all'attività sindacale . In Asia ed Africa inoltre numerosi lavoratori vengono incriminati e perseguitati per sciopero illegale. Nei paesi sottosviluppati e in quelli in via di sviluppo, difatti , le organizzazioni sindacali sono considerate pericolose in quanto hanno la capacità di far conoscere ai lavoratori i loro diritti e di garantire il rispetto delle normative internazionali sul lavoro , sfavorendo così il dumping sociale. La situazione risulta ulteriormente aggravata ed oppressiva in Oman , Arabia Saudita, Burma ,Cina , Egitto e Siria , paesi in cui è presente un solo sindacato di stato e non sono ammesse altre organizzazioni alternative. Tra questi il più eclatante è senza dubbio il caso della Repubblica Popolare Cinese , in cui l' unico sindacato ammesso è l'All China Federation Of Trade Unions (ACFTU). Fatta questa premessa di carattere generale , sarà nostro interesse analizzare la normativa internazionale elaborata dall'OIL e in particolare la Convenzione n. 87 del 1948 e la Convenzione n. 98 del 1949.

5.1 La Convenzione n. 87 del 1948.

L'adozione della Convenzione n. 87 sulla libertà di associazione non è stata immediata , bensì rappresenta il frutto di un lungo processo di negoziazione²³⁷. Già a partire dal 1921 l'OIL adotta la Convenzione n. 11 relativa al riconoscimento del diritto all'associazionismo sindacale in agricoltura che concede ai lavoratori agricoli ed industriali il diritto di iscriversi in associazioni di loro scelta. In seguito alla Dichiarazione di Filadelfia , la terza Conferenza degli Stati membri emana una risoluzione sulla libertà di associazione²³⁸ , che rappresenta peraltro la base giuridica della Convenzione n. 87. Successivamente , l' Economic and Social Council of United Nations (ECOSOC) a seguito dell'accertamento della diffusione della libertà di associazione , chiede all'OIL di includere suddetta questione nella sua agenda di lavoro. A tal uopo la Conferenza Internazionale del Lavoro , riunitasi a Ginevra in occasione della sua trentunesima sessione , adotta il nove luglio millenovecento-quarantotto , la Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale . Il testo presenta un articolato molto ampio (ben 21 articoli) , tuttavia i più rilevanti ai fini del presente lavoro sono senza dubbio i primi articoli. Dopo aver ribadito l'obbligo di ogni

²³⁷ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 80.

²³⁸ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 80.

stato membro dell'OIL di rispettare la presente Convenzione , l'articolo 2 stabilisce che “*i lavoratori e i datori di lavoro hanno il diritto , senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta , nonché di divenire membri di queste organizzazioni , alla sola condizione di osservare gli statuti di queste ultime*”.²³⁹ Queste organizzazioni hanno , inoltre ai sensi dell'articolo 3 , la facoltà di “*elaborare i propri statuti e regolamenti amministrativi , di eleggere liberamente i propri rappresentanti , di organizzare la propria gestione e la propria attività e di formulare il proprio programma d'azione*”²⁴⁰.” Le stesse inoltre non possono essere sciolte per via amministrativa (articolo 4) e hanno la facoltà di costituire federazioni e confederazioni e di divenirne membri (articolo 5).In aggiunta a ciò , la Convenzione ribadisce che le attività pubbliche non possono restringere i diritti dei lavoratori , dei datori di lavoro e delle loro organizzazioni. (articolo 6) Un ulteriore principio introdotto è il principio della territorialità in quanto si afferma che le organizzazioni di datori di lavoro ,dei lavoratori come pure tutte gli altri soggetti devono rispettare la legislazione del luogo. Da ultimo si ricorda che lo stato dovrebbe prendere tutte le misure necessarie per garantire la tutela del diritto di organizzazione .

5.2 Il Comitato sulla Libertà di Associazione .

Conseguenza fondamentale dell'adozione della Convenzione n. 87 è stata la creazione di una procedura a garanzia del diritto d'associazione . Nel 1951 viene creato il Comitato sulla Libertà di Associazione ²⁴¹(Committee on Freedom of Association , CFA), un organismo indipendente interno al Consiglio di Amministrazione. Esso è composto di 9 membri a rappresentanza delle tre parti sociali , rispettivamente governi, datori di lavoro e lavoratori e dal 1978 è presieduto da un soggetto indipendente estraneo al Consiglio di Amministrazione . Il compito principale di questo organismo è la verifica dell'attuazione delle Convenzioni sulla libertà sindacale sia dal punto di vista normativo che pratico. Inoltre , in quei casi di mancata ratifica delle Convenzioni in esame , il CFA potrà informare il Direttore Generale e promuovere in tal modo la libertà di associazione. È bene però precisare che il suo ruolo è essenzialmente di natura politica²⁴² e non giudiziaria . L'apertura di un esame , infatti , dà avvio ad un lungo processo che si conclude , in caso di accertamento della violazione , con la promulgazione di una Raccomandazione non vincolante .

²³⁹ Cfr. Koyanec G., *Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969*, Padova , 1969 , Convenzione n.87 articolo 2.

²⁴⁰ Cfr. Koyanec G., *Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969*, Padova , 1969 , Convenzione n.87 articolo 3.

²⁴¹ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., *op. cit.*, pag. 87.

²⁴² Cfr. Blainpain R.- Colucci M., *op. cit.*, pag. 88.

L'iter della procedura inizia con la denuncia delle violazioni da parte di un'organizzazione sindacale o di un altro soggetto interno allo stato e in seguito il governo può decidere di presentare o meno le proprie osservazioni o le informazioni aggiuntive richieste dal CFA. In tale ipotesi il CFA esaminerà il caso sulla base degli allegati forniti dal soggetto denunciante²⁴³. Tale metodo, un tempo utilizzato solamente per valutare l'esecuzione delle Convenzioni all'interno degli stati membri dell'OIL, dal 1971 è stato esteso anche all'elaborazione delle Raccomandazioni.

5.3 La contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva rappresenta il vero e proprio fulcro delle relazioni sindacali. Essa, infatti, oltre ad essere utile per la fissazione delle retribuzioni risulta essere uno strumento utile anche per il raggiungimento di accordi e concessioni sul tema delle condizioni di lavoro e di impiego. Al riguardo la contrattazione può dar luogo a due tipi di interpretazioni: un'interpretazione generale e una stretta. In senso generale la contrattazione collettiva è un processo di composizione di interessi, nel senso più stretto invece è un processo di negoziazione tra datore di lavoro con i sindacati dei lavoratori che firmano il contratto collettivo, che determina la retribuzione e le condizioni minime di lavoro.²⁴⁴ Oggigiorno la contrattazione collettiva si è sviluppata ulteriormente, tanto che alla classica contrattazione collettiva si sono affiancate altre tematiche quali l'inquadramento professionale, la cessazione del rapporto di lavoro, l'assunzione, bonus e benefit, indennizzo della malattia. Dal punto di vista più prettamente giuridico, sono diversi gli strumenti elaborati nel corso degli anni; tuttavia i più significativi sono senza dubbio la Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva n. 98 del 1949 con la connessa Raccomandazione n. 91 sui contratti collettivi del 1951; la Convenzione n. 151 sui rapporti di lavoro (pubblico servizio) e la connessa Raccomandazione n. 159 del 1978; la Convenzione sulla contrattazione collettiva n. 154 e la relativa Raccomandazione n. 163 del 1981²⁴⁵. Tuttavia in questa sede sarà nostra premura analizzare solamente la principale Convenzione n. 98 del 1949 e la relativa Raccomandazione n.91.

5.4 La Convenzione n. 98 del 1949.

La Conferenza Internazionale del lavoro, riunitasi a Ginevra riunitasi l'8 Giugno 1949 in occasione della sua trentaduesima sessione, adotta il primo Luglio 1949 la Convenzione n. 98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva. Quest'ultima prevede anzitutto l'obbligo di tutela dei lavoratori da ogni "atto di discriminazione tendente a compromettere la libertà sindacale in

²⁴³ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 88.

²⁴⁴ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 32.

²⁴⁵ Cfr. Blainpain R.- Colucci M., op. cit., pag. 33.

*materia di impiego*²⁴⁶ “Nella pratica ciò si traduce nel divieto di subordinare l’assunzione di un lavoratore alla non adesione ad un sindacato , ma altresì nel divieto di licenziamento a causa della sua affiliazione sindacale o partecipazione ad attività sindacali . Oltre ciò , ai sensi dell’articolo 2 “*le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro devono beneficiare di un’adeguata protezione contro tutti gli atti di ingerenza delle une verso le altre, dove per atti di ingerenza devono intendersi tutte le misure tendenti a provocare la creazione di organizzazioni di datori di lavoro , o a sostenere delle organizzazioni di datori di lavoro con mezzi finanziari o in altro modo , allo scopo di porre queste organizzazioni sotto il controllo del datore di lavoro.*”²⁴⁷ Va peraltro ricordato che la ratifica della presente Convenzione si basa sul rispetto di alcuni specifici obblighi. In particolare dalla lettura degli articoli 3 e 4 emerge che ogni stato membro è obbligato ad istituire un meccanismo di negoziazione adatto alle condizioni naturali del luogo. Lo stesso principio viene ulteriormente confermato dalla Raccomandazione n. 91 del 1951 . Essa, infatti, afferma che ciascun paese dovrebbe adottare un meccanismo adatto alle sue condizioni mediante l’adozione di un accordo tra le parti ovvero di una legge nazionale. Una volta adottati i contratti collettivi assumono efficacia legale : essi diventano vincolanti per i firmatari , mentre le clausole contrarie alle previsioni contrattuali sono da considerarsi nulle.

6. Disposizioni in materia di sicurezza e protezione sociale.

Nei paragrafi precedenti si è cercato di analizzare l’attività di core labour setting , tuttavia sarebbe un errore limitare il raggio d’azione dell’OIL a questi quattro provvedimenti dal momento che l’OIL si è occupata anche di altre importanti questioni quali la sicurezza e protezione sociale e l’ispezione sul lavoro. Già nella notte dei tempi , viene data grande attenzione alla tematica della sicurezza e protezione sul luogo di lavoro. I principali sviluppi sono rinvenibili nell’ Inghilterra dell’XIX secolo che con l’avvio della Rivoluzione Industriale costringe molti lavoratori a lavorare in pessime condizioni igienico sanitarie. Nel nostro paese , invece , il problema si manifesta a partire dal 1888 anno in cui viene fondata l’Associazione nazionale per il controllo della combustione²⁴⁸ (Ancc) , un importante istituto per la sicurezza e la prevenzione. Successivamente sotto l’influsso dell’Enciclica Rerum Novarum del 1891 del Papa Leone XIII , alcuni industriali lombardi decidono di creare l’Associazione per la prevenzione infortuni sul lavoro , che da lì a pochi anni sarà rinominata Associazione nazionale per la prevenzione degli infortuni (Anpi) .

²⁴⁶ Cfr. Koyanec G., *Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969*, Padova , 1969 , articolo 1.

²⁴⁷ Cfr. Koyanec G., *Convenzioni e raccomandazioni della organizzazione internazionale del lavoro 1919-1969*, Padova , 1969 , articolo 2.

²⁴⁸ Cfr. www.prevenzionedoc.it: Sicurezza sul lavoro , le origini della normativa

Dopo questa breve parentesi storica , possiamo inoltrarci nella più vasta disciplina internazionale elaborata dall'OIL , a sostegno e a promozione del servizio di prevenzione e sicurezza nel luogo di lavoro. Sebbene non inclusa nei core labour standard la tematica della sicurezza e della prevenzione riveste un importante ruolo nell'ambito dell'OIL . Gli infortuni e le malattie professionali rivestono , infatti, un'importanza cruciale dal momento che secondo stime attendibili ogni anno si verificano 270 milioni di incidenti e 160 milioni di malattie professionali. ²⁴⁹ In questa direzione l'OIL promuove diverse disposizioni volte alla protezione e alla sicurezza sociale, quali la Convenzione n. 121 sulle prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali , la Convenzione n. 128 sulle prestazioni di invalidità di vecchiaia e dei superstiti e Convenzione n.130 del 1969 sulle cure mediche e le indennità di malattia . Nella medesima direzione l'OIL poi promuove il Programma lavoro sicuro (Safework) ²⁵⁰ con l'intento di dare un maggiore impulso alla protezione e di sensibilizzare maggiormente la popolazione sulle conseguenze degli incidenti . Oltre a ciò l'attività dell'OIL si è incentrata sulla protezione sociale e sull'attivazione di politiche idonee a contrastare l'eccessiva insicurezza e instabilità che caratterizzano l'epoca attuale. Le trasformazioni economiche e sociali conseguenti al fenomeno della globalizzazione difatti, hanno contribuito ad incrementare i rischi di vulnerabilità e di esclusione. Nei paesi industrializzati si assiste ad un progressivo incremento della povertà , della disoccupazione , dell' invecchiamento della popolazione ; mentre nei PVS aumenta l'esclusione sociale e l'inadeguatezza dei sistemi di protezione sociale. Tutto ciò si è quindi tradotto nell'elaborazione di una politica incentrata su tre principali obiettivi . Anzitutto quello di garantire un livello minimo di benessere a tutti , attraverso l'accesso a beni e servizi essenziali; poi quello di garantire l'adozione di politiche e strategie di protezione e prevenzione contro i principali rischi che caratterizzano la società del XXI secolo. ²⁵¹ L'ultimo obiettivo riguarda la possibilità di potenziare l'emancipazione sociale e lo sviluppo sostenibile , tramite l'eliminazione delle discriminazioni, la promozione delle pari opportunità e dell'istruzione. Del resto , considerando che non esiste un unico sistema di protezione sociale, l'OIL attraverso la sua struttura tripartita ha da sempre sostenuto il dialogo sociale. In questa ottica, si possono considerare i diversi progetti avviati nei PVS e diretti a creare interessanti sinergie tra politiche pubbliche e iniziative comunitarie, in una logica di partnership. ²⁵² A fronte del forte impatto della globalizzazione finanziaria , il Direttore Generale dell'OIL sostiene la possibilità di sostenere lo sviluppo dei sistemi nazionali di protezione sociale attraverso il finanziamento

²⁴⁹ Cfr. AA.VV. , L'ILO : Che cos'è e cosa fa , a cura dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro , Ufficio per l'Italia e San Marino, 2005, pag. 31.

²⁵⁰ Cfr. AA.VV. , L'ILO : Che cos'è e cosa fa , a cura dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro , Ufficio per l'Italia e San Marino, 2005, pag. 31.

²⁵¹ Cfr. Blanpain R.-Colucci M., op. cit. , pag. 149.

²⁵² Cfr. Blanpain R.-Colucci M., op. cit. , pag. 149

internazionale. In questa direzione , il Social Security Department ha coniato l'innovativa nozione di *Global Social Trust*²⁵³ , quale meccanismo per contrastare la povertà nei PVS. Il tema della sicurezza socio economica viene affrontato per la prima volta nell'immediato dopoguerra , attraverso l'emanazione della *Income Security Recommendation* n. 67 del 1944 . Questa , dopo aver richiamato il contenuto delle Convenzioni e Raccomandazioni sul tema elaborate dall'OIL , individua alcuni principi base che dovrebbero essere seguiti dagli Stati membri. In primo luogo si rende opportuno predisporre degli schemi di income security, volti a soddisfare i bisogni fondamentali e a reintegrare il mancato reddito nei casi di inabilità al lavoro (compresa la vecchiaia) o di morte dell'unico titolare di reddito.²⁵⁴ In secondo luogo si richiede l'utilizzo di strumenti contributivi obbligatori per le prestazioni di malattia , maternità , invalidità , vecchiaia , disoccupazione e nel caso di infortuni .Sulla base di questo primo strumento , in tempi più vicini a noi l'OIL ha rinforzato il ruolo e l'importanza della sicurezza di base , attraverso l'adozione del Infocus programme on Socio Economic Security e del programma STEP (Strategies and tools against social exclusion and poverty)²⁵⁵ . Il primo di questi presenta un approccio integrato che si sostanzia in un'attenta combinazione di politiche e strumenti di tutela dell'individuo nel mercato del lavoro e nella società. Al riguardo riveste un'importanza cruciale il tema del basic income , che deve essere inteso quale un diritto economico e sociale , indiscriminato e universale.²⁵⁶ Esso ,quindi , dovrebbe essere riconosciuto a ciascun individuo in misura eguale ,difendendo in tal modo non solo il diritto al lavoro , ma altresì la libertà di poter scegliere l'attività lavorativa più confacente alla propria personalità. Il programma STEP , invece, quale programma globale di lotta contro la povertà e l' esclusione sociale , si inserisce all'interno della Global Campaign on Social Security and Coverage for All²⁵⁷. Le sue misure , in particolare , si concretizzano nella diffusione e nell'agevolazione all'accesso ai principali servizi (cure mediche , istruzione , crediti , lavoro) alle fasce più deboli della popolazione .

6.1 L'ispezione sul lavoro .

L'applicazione della legislazione internazionale in materia di lavoro si accompagna allo sviluppo di un sistema di ispezione volto a verificare l'effettiva attuazione delle normative sociali nei vari luoghi di lavoro. Il primo esempio risale al 1833 , anno in cui l'Inghilterra dà avvio alle prime attività e meccanismi di controllo del lavoro delle donne e dei fanciulli. Negli anni seguenti , già a

²⁵³ Cfr. Blanpain R.-Colucci M., op. cit. , pag. 150.

²⁵⁴ Cfr. Blanpain R.-Colucci M., op. cit. , pag. 150.

²⁵⁵ Cfr. Blanpain R.-Colucci M., op. cit. , pag. 152.

²⁵⁶ Cfr. Blanpain R.-Colucci M., op. cit. , pag. 152.

²⁵⁷ Cfr. Blanpain R.-Colucci M., op. cit. , pag. 153.

partire dalla prima Conferenza di Berlino viene ribadita l'urgenza di un sistema di ispezione sul lavoro , ripresa poi dalle successive conferenze ed inserita nel trattato di Versailles. In un primo momento l'OIL disciplina la materia attraverso l'emanazione di semplici Raccomandazioni : la Raccomandazione n. 5 del 1919 , concernente l'ispezione dei servizi per la tutela della salute dei lavoratori ; la Raccomandazione n. 20 del 1923 ; la Raccomandazione n. 28 del 1926 e la n.54 del 1937 inerenti al settore marittimo e al settore delle costruzioni²⁵⁸ . Oggi , invece , si fa riferimento alla Convenzione n. 81 del 1947 e alle due Raccomandazioni di accompagnamento : la n. 81 del 1947 sull'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio e la n. 82 sull'ispezione del lavoro nei settori minerario e dei trasporti. La Convenzione n. 81 sull'ispezione, in particolare dopo aver definito il dovere degli stati membri a mantenere un sistema di ispezione del lavoro negli stabilimenti industriali, precisa all'articolo 3 le principali funzioni dell'ispettorato . Queste consistono principalmente nel *“garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative alle condizioni di lavoro ed alla protezione dei lavoratori nell'esercizio della loro professione, quali le disposizioni relative alla durata del lavoro, ai salari, alla sicurezza, all'igiene ed al benessere, all'impiego dei fanciulli e degli adolescenti, e ad altre materie connesse, nella misura in cui gli ispettori del lavoro sono incaricati di garantire l'applicazione di dette disposizioni”*. In aggiunta a ciò , il sistema di ispezione ha altresì il compito di *“ fornire informazioni e consigli tecnici ai datori di lavoro ed ai lavoratori sui mezzi più efficaci per osservare le disposizioni di legge e di sottoporre all'attenzione dell'autorità competente le insufficienze o gli abusi che non sono specificamente coperti dalle disposizioni di legge esistenti.”*²⁵⁹ Il testo normativo ,inoltre , ci fornisce importanti disposizioni anche sui compiti degli ispettori che ai sensi dell'articolo 12 della Convenzione sono autorizzati :” a) *ad accedere liberamente senza preavviso, in ogni ora del giorno e della notte, in qualsiasi stabilimento soggetto al controllo dell'ispezione ; b) ad accedere di giorno in qualsiasi locale, quando abbiano motivo ragionevole di supporre che esso sia soggetto al controllo dell'ispezione ; c) a procedere a qualsiasi esame, controllo o inchiesta che ritengano necessari per sincerarsi che le disposizioni di legge vengano effettivamente osservate, e in particolare : i) ad interrogare, soli o in presenza di testimoni, il datore di lavoro o il personale dell'impresa su tutte le questioni relative all'applicazione delle disposizioni di legge ; ii) a richiedere la presentazione di tutti i libri, registri e documenti che la legislazione relativa alle condizioni di lavoro prescrive di tenere, al fine di verificare che siano in conformità con le disposizioni di legge e di copiarli o ottenerne degli estratti ; iii) ad esigere l'affissione degli avvisi la cui apposizione è richiesta dalle disposizioni di legge ; iv) a prelevare ed a portare via, al fine di*

²⁵⁸ Cfr. Zanobetti- Pagnetti , op. cit. , pag. 101.

²⁵⁹ Cfr. Convenzione 81 , sull'ispezione del lavoro nell'industri e nel commercio, 1947 , articolo 3.

farli analizzare, campioni dei materiali e delle sostanze utilizzate o manipolate nello stabilimento, purché il datore di lavoro o il suo rappresentante sia avvertito che materiali o sostanze sono stati prelevati e portati via a tale scopo."²⁶⁰ Ci preme, infine, sottolineare che la Convenzione ha riscosso un tale successo che ormai ogni singolo paese presenta un proprio ispettorato sul lavoro. Un buon sistema di ispezione, infatti, garantisce una piena applicazione delle disposizioni di legge e combatte il lavoro sommerso.

7. Prospettive.

In questo capitolo si è cercato di analizzare l'attuazione dei quattro core labour standards a livello planetario. Da questa analisi è emerso che l'attuazione è ancora una pratica ancora lontana dall'applicazione universale, soprattutto nei paesi meno sviluppati, in cui i diritti umani vengono sistematicamente violati. A fronte del costante processo di globalizzazione economica, bisognerebbe promuovere un processo di globalizzazione dei diritti umani in materia di lavoro, anche attraverso la messa a punto di un sistema di controllo maggiormente rigido e sanzionatorio. Come vedremo nel prossimo capitolo è compito dell'OIL, sulla base dell'articolo 22 della Costituzione predisporre un sistema di controllo dei rapporti periodici, che permetta di monitorare costantemente il livello di applicazione dei quattro core labour standards e di individuare i principali ostacoli e impedimenti incontrati nelle varie realtà regionali.

²⁶⁰ Cfr. Convenzione 81, sull'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio, 1947, articolo 12.

CAPITOLO III

IL SISTEMA DI CONTROLLO SULL'APPLICAZIONE DELLE NORME

SOMMARIO: 1. Introduzione al sistema di controllo - 2. I meccanismi di controllo periodico - 3. I meccanismi di controllo occasionale - 3.1 La procedura particolare in materia di libertà sindacale - 4. L'evoluzione delle procedure di controllo periodico - 4.1 L'attività di cooperazione tecnica - 4.2 Le domande dirette - 4.3 I contatti diretti - 4.4 Verso un regime maggiormente sanzionatorio : la lista speciale - 5. L'evoluzione dei meccanismi occasionali - 6. L'attività di reporting del CEACR - 6.1 Considerazioni sul lavoro minorile - 6.2 Considerazioni sul lavoro forzato - 6.3 Considerazioni sul divieto di discriminazione - 6.4 Considerazioni sulla libertà di associazione - 7 Riflessioni conclusive.

1. Introduzione al sistema di controllo.

Nel corso di questo lavoro si è cercato di analizzare il ruolo dell' Organizzazione Internazionale del Lavoro , con un particolare interesse per la sua attività normativa e di standard setting . Tuttavia , l'OIL si contraddistingue non solo per il suo corpus di Convenzioni e Raccomandazioni , ma anche e soprattutto per il suo sistema di controllo sull'applicazione delle norme, distinto per il suo carattere di avanguardia nel panorama istituzionale della comunità internazionale²⁶¹. In particolare , come avremo modo di vedere più dettagliatamente nei prossimi paragrafi , il processo di controllo e monitoraggio si articola nei meccanismi di controllo a carattere periodico e in quelli a carattere occasionale , attivati su richiesta di terzi soggetti . Il buon funzionamento degli stessi dipende poi dall'operato di diversi organi che possono assumere le vesti di organi politici a composizione tripartita o di organi tecnici , che in quanto tali non devono rappresentare le tre categorie professionali . L'attuale assetto del sistema di controllo viene precisato in primis dalla Costituzione stessa e nel corso degli anni ha subito diversi perfezionamenti promossi da parte della Conferenza e del Consiglio di Amministrazione . Alcuni di questi sono stati realizzati negli anni successivi all'origine dell'OIL , tuttavia gli aggiustamenti e le modifiche più significative sono senza dubbio collocate nel periodo successivo alla Seconda Guerra Mondiale. Al riguardo gli emendamenti del 1946 decretano l'obbligo del controllo permanente e individuano una particolare procedura in materia sindacale , che condurrà nel 1950 alla creazione di un comitato ad hoc. Nel corso degli anni

²⁶¹ Cfr. Adam Roberto , *Attività normative e di controllo dell'O.I.L. e evoluzione della comunità internazionale* , Milano – Dott. A. Giuffrè Editore – 1993, pag. 136.

poi si sono verificati ulteriori mutamenti , che hanno comportato la creazione di nuove procedure , la modifica delle funzioni e del ruolo degli organi competenti , ma soprattutto il cambiamento delle principali caratteristiche e finalità dell'azione di controllo ; la quale si è vista attribuire ruoli e responsabilità ben diversi da quelli che la Costituzione formalmente le assegnava.²⁶² Nel corso di questo capitolo , sarà nostro interesse analizzare i due principali meccanismi di controllo (periodici e occasionali) attraverso i quali l'OIL svolge il controllo sull'applicazione delle norme . Una particolare attenzione verrà accordata al meccanismo di controllo periodico e all'attività di reporting condotta dalla Commissione di Esperti sull'Applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni (CEACR) sui quattro core labour standards presentati nel capitolo precedente . Tuttavia prima di addentrarci in questa trattazione è bene dar conto delle procedure di controllo utilizzate dall'OIL e del loro processo di evoluzione iniziato a partire dal termine del Secondo Conflitto Mondiale .

2. I meccanismi di controllo periodico.

Le procedure di controllo periodico , come previsto dagli articoli 19 e 22 della Costituzione , prevedono una serie di impegni vincolanti a carico degli stati membri. Come si è già avuto modo di dire , ai sensi dell'articolo 19 tutti gli stati entro un anno o in casi eccezionali entro 18 mesi sono vincolati a sottoporre il testo di una Convenzione o di una Raccomandazione alle autorità nazionali competenti in materia. In un secondo tempo , ottenuto l'assenso dall'autorità competente , gli stati sono obbligati a notificare la loro ratifica al Direttore Generale e a riferire le misure intraprese per dare attuazione alle disposizioni. Per quanto concerne le Convenzioni e Raccomandazioni non ratificate, invece gli stati sono invitati , su istanza del Consiglio di Amministrazione, ad inviare rapporti inerenti lo stato di attuazione della legislazione e delle prassi nazionali ; precisando le misure utilizzate per mettere in atto le Convenzioni sul piano legislativo e amministrativo, nonché le difficoltà che ostacolano la ratifica delle stesse .²⁶³ L'articolo 22 , invece , dispone che ogni stato deve inviare all'Ufficio Internazionale del Lavoro dei rapporti annuali contenenti tutte le informazioni sulle misure utilizzate per dare compimento alle Convenzioni e alle Raccomandazioni ratificate . Questi in particolare devono essere redatti nel rispetto dei parametri definiti dal

²⁶² Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 138.

²⁶³ Cfr. Costituzione OIL , articolo 19 , n. 5 . "Si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière , le Membre ...devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail , à des périodes appropriées , selon ce que décidera le Conseil d'administration , sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention , en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative , par voie administrative , par voie de contracts collectifs ou par toute autre voie , , et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention."

Consiglio di Amministrazione; ovverosia forma , contenuto e riferimento temporale . In ogni caso sia i rapporti previsti dall'articolo 19 , che quelli previsti dall'articolo 22 , devono essere comunicati alle diverse organizzazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro , allo scopo di considerare anche le loro osservazioni in merito all'argomento. In pratica queste organizzazioni devono presentare ai rispettivi governi commenti ed eventuali suggerimenti sui rapporti concernenti l'implementazione delle Convenzioni . Le procedure di controllo periodico, si prefiggono l'obiettivo di analizzare attraverso determinate procedure l'insieme delle informazioni desumibili dai rapporti che i vari stati hanno l'obbligo di inviare. Tuttavia, è bene precisare che saltuariamente il loro incarico si identifica con quello attribuito ai meccanismi di controllo internazionale ²⁶⁴, dal momento che non sempre le informazioni contenute nei rapporti attestano la corrispondenza con gli obblighi internazionali. Come si è già detto, infatti, una parte dell'attività degli organi di controllo periodico verte sui rapporti concernenti le Convenzioni non ratificate e le Raccomandazioni , che in quanto tali non consentono di verificare l'esatto adempimento dell'obbligo costituzionale di sottoporre i testi normativi alle autorità competenti. ²⁶⁵ D'altronde come sostengono Valticos e Charpentier²⁶⁶ ,il controllo sulle Convenzioni non ratificate e sulle Raccomandazioni non costituisce un riscontro di legalità , bensì un'opportunità attraverso cui stilare un resoconto della situazione esistente e dare impulso all'istituto della ratifica. Le peculiarità procedurali sinora viste sono ravvisabili in tutti i rapporti previsti , tuttavia ci preme sottolineare che le indicazioni fornite dalla Costituzione sull'esame di questi rapporti sono piuttosto scarse. Dalla lettura dell'articolo 23, infatti si desume unicamente l'obbligo del Direttore Generale di presentare alla Conferenza un riassunto (résumé) sulle informazioni ricevute. In tal senso si è provveduto alla creazione di due commissioni: la Commissione di Esperti per l'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni (CEACR) e la Commissione della Conferenza Internazionale del Lavoro per l'applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni , che rappresentano le due colonne portanti del meccanismo di controllo periodico. La prima viene creata nel 1926 grazie ad una decisione del Consiglio di Amministrazione come suo organo ausiliario e si compone di 20 membri eletti per un periodo di tre anni . Questi sono esperti in materia giuridica e sono nominati dal Governing Body ²⁶⁷ su proposta del Direttore Generale. La CEACR si riunisce ogni anno nel periodo di Novembre-Dicembre per analizzare i rapporti elaborati dai vari stati e redige un ulteriore

²⁶⁴ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 141.

²⁶⁵ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 141.

²⁶⁶ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 142.

²⁶⁷ Cfr. OIL, 102nd Session, 2013 , Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations , Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations Report III , pag. 2.

rapporto annuale composto di due volumi . Il primo (il c.d. Report III 1A)²⁶⁸ si compone di una parte generale il c.d. General Report riguardante gli sviluppi dell'attività della Commissione e il grado di diffusione degli obblighi costituzionali , e di una seconda sezione dedicata all'approfondimento dello stato di avanzamento delle disposizioni fondamentali nei singoli paesi. L'elaborato viene poi completato dal secondo volume (il c.d. Report III , parte 1 B) includente l'indagine generale (General Survey)²⁶⁹ e da un documento informativo (il c.d. Report III, parte 2), che ci offre una panoramica sui recenti sviluppi della disciplina giuslavorista, nonché indicazioni sulle ratifiche delle Convenzioni per ciascun paese. La Commissione della Conferenza , invece , è una commissione interna alla Conferenza Internazionale del Lavoro (CIL) e presenta una composizione tripartita dal momento che i suoi funzionari appartengono alle tre classi sociali. In occasione di ogni sessione la Conferenza elegge il suo presidente fra gli aderenti alla classe governativa , due vicepresidenti a rappresentanza della parte padronale e di quella lavorativa e infine un reporter scelto fra gli esponenti del governo.²⁷⁰ Per quanto riguarda il suo mandato questa si riunisce annualmente nella Sessione di Giugno , valuta le misure volte a dare effetto alle Convenzioni ratificate e sulla base di queste elabora un rapporto . In conformità dell'articolo 7 degli ordini permanenti della Conferenza la Commissione dovrebbe considerare :a) misure prese per favorire l'attuazione delle ratifiche delle Convenzioni b) reports realizzati in accordo con l'articolo 19 della Costituzione c) misure prese in conformità dell'articolo 35 della Costituzione ²⁷¹. I procedimenti della Commissione della Conferenza sull'applicazione degli Standard danno la possibilità ai rappresentanti dei governi , dei datori di lavoro e dei lavoratori, di esaminare insieme la modalità attraverso cui ciascun stato adempie i suoi obblighi derivanti dalla ratifica delle Convenzioni. I governi inoltre hanno anche la possibilità , sulla base di informazioni precedentemente fornite dalla Commissione degli Esperti , di elaborare ulteriori misure prese o suggerite sin dall'ultima sessione della Commissione degli Esperti e di portare alla luce le avversità incontrate durante l'adempimento degli obblighi , nonché le modalità attraverso cui contrastarle. Il lavoro della Commissione inizia proprio con una discussione generale basata sostanzialmente sul rapporto generale presentato dalla Commissione degli Esperti e sull'indagine generale. Considerando l'allineamento delle materie dell'indagine generale con gli obiettivi strategici stabiliti nell'allegato della Dichiarazione del 1998 sui principi i diritti fondamentali del lavoro, il risultato della discussione viene trasmesso alla Commissione della Conferenza responsabile

²⁶⁸ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 3.

²⁶⁹ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 3 .

²⁷⁰ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 3.

²⁷¹ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 3.

dell'esaminazione dei report. In seguito alle discussioni generali, la Commissione della Conferenza esamina i casi di inadempimento degli obblighi. Finalmente la Commissione della Conferenza svolge il suo principale compito ovvero esaminare un certo numero di casi riguardanti l'applicazione delle ratifiche delle Convenzioni, che sono state materia di studio della Commissione degli Esperti. La Commissione della Conferenza invita pertanto i rappresentanti dei governi coinvolti, a partecipare a una delle sedute per discutere il problema in questione. Alla fine di questo confronto la Commissione della Conferenza adotta delle soluzioni adeguate. In corrispondenza ad una risoluzione adottata nel 2000, inoltre viene predisposta in ogni sessione della Conferenza, un sitting speciale per promuovere l'applicazione della Convenzione n. 29 sul lavoro forzato²⁷². Nello specifico nel suo report si invitano gli stati ad accettare l'assistenza tecnica o altri tipi di missioni volte a soddisfare l'urgente bisogno di progresso sociale.

3. I meccanismi di controllo occasionale.

A lato delle procedure sinora viste completano il quadro del sistema di controllo i due meccanismi di carattere puramente occasionale: il reclamo e il ricorso (plainte). Il primo di questi è disciplinato dagli articoli 24 e 25 della Costituzione e viene attivato attraverso un Reclamo (réclamation) presentato all'Ufficio Internazionale del Lavoro dalle organizzazioni dei datori di lavoro o dei lavoratori²⁷³. Questo viene poi segnalato al Consiglio di Amministrazione che può decidere di trasmetterlo allo stato interessato, affinché questo possa elaborare ed attuare delle dichiarazioni confacenti. Va poi ricordato che in assenza di risposta o nel caso di dichiarazioni insoddisfacenti il Consiglio di Amministrazione può avvalersi del diritto di rendere pubblico sia il reclamo ricevuto che la dichiarazione inviata. Nel quadro dei meccanismi di controllo occasionale il reclamo appare senza dubbio la "soluzione minore"²⁷⁴, almeno per due ordini di motivi. Anzitutto il testo costituzionale ci offre concise indicazioni concentrate in due soli articoli, in secondo luogo perché tale meccanismo risulta essere inadeguato per esaminare le violazioni delle norme internazionali del lavoro. D'altro canto l'eventuale condanna è solo indiretta e la sanzione è limitata poiché il reclamo non sempre viene pubblicato e produce gli effetti sperati. Se da un lato la pubblicazione del reclamo potrebbe indurre lo stato autore della violazione a porvi rimedio, è altresì vero che viene a mancare una presa di posizione dell'OIL sulle cagioni alla base del reclamo

²⁷² Cfr. OIL, op. cit., pag. 4.

²⁷³ Cfr. art 24: "Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes des laquelle d'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'Administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable."

²⁷⁴ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 146.

data l'impossibilità del Consiglio di Amministrazione di manifestare le sue opinioni al riguardo. Per tutti questi motivi il reclamo viene considerato alla stregua di una sanzione morale piuttosto che una vera e propria sanzione legale. Nonostante ciò la procedura ha avuto ulteriori sviluppi che hanno introdotto la possibilità di estendere la facoltà di attivare il reclamo non solo ai soggetti privati, ma anche ai soggetti estranei allo stato accusato e non direttamente lesi²⁷⁵. Un'iniziativa di questo genere, infatti, potrebbe favorire il secondo meccanismo di carattere occasionale individuato dall'articolo 26: il ricorso ("plainte"²⁷⁶). In particolare ciascuno di questi soggetti suindicati, dopo aver inutilmente avviato la procedura del reclamo, potrebbe decidere di mettere in moto il meccanismo del ricorso. Quest'ultimo, come il reclamo, consiste in una querela contro uno stato non rispettoso delle Convenzioni internazionali dallo stesso ratificate e può essere avviato da un altro stato membro, da un delegato alla Conferenza Internazionale del Lavoro o ancora dal Consiglio di Amministrazione. Oltre a ciò, il ricorso si distingue dal reclamo per la sua maggiore complessità. L'articolo 26 prevede, infatti, la possibilità di istituire una Commissione d'Inchiesta ogniqualvolta l'applicazione dell'articolo 24 non sortisce gli effetti desiderati, ovvero sia quando il Consiglio di Amministrazione non reputa indispensabile comunicare il reclamo al governo in causa e nel caso in cui non sia pervenuta alcuna risposta esauriente nei termini fissati. La Commissione d'Inchiesta è costituita da tre membri e contrariamente a quanto il suo nome potrebbe far credere, non ha una funzione solamente "strumentale"²⁷⁷ volta all'accertamento dei fatti; essa piuttosto esprime il suo giudizio sulle violazioni dei diritti e formula delle Raccomandazioni. Secondo l'articolo 28 della Costituzione, infatti, giunta al termine dei suoi lavori, la Commissione deve stilare un rapporto contenente le sue osservazioni e le sue Raccomandazioni proposte per reintegrare i diritti violati. Questo rapporto deve essere comunicato anche al Consiglio di Amministrazione e ai governi interessati, in quanto ai sensi dell'articolo 29, questi ultimi entro il termine di tre mesi devono riferire al Direttore Generale del BIT il loro intento di accettare o meno le Raccomandazioni. In caso di mancato accoglimento, lo stato può rivolgersi alla Corte Internazionale di Giustizia, che a sua volta potrà riconfermare ovvero rettificare le conclusioni della Commissione d'Inchiesta. Al riguardo si deve notare che il ricorso alla Corte rimane comunque un'opzione facoltativa, nel senso che ogni singolo stato può esercitare la facoltà di non avvalersi del suo intervento. Va peraltro ricordato che nel caso in cui lo stato non si conformi né alle disposizioni della Commissione d'Inchiesta né della Corte, il Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo

²⁷⁵ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 149.

²⁷⁶ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 147.

²⁷⁷ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 150.

33²⁷⁸ può indicare determinate misure coercitive nei confronti degli stati non rispettosi degli standards internazionali. In realtà, però, tale misura presenta un carattere eccezionale tale da giustificare il suo esiguo ricorso. Ad oggi, infatti, l'unico caso di applicazione dell'articolo 33 si è avuto nel 1999, attraverso l'introduzione di misure volte ad assicurare il rispetto delle norme sul divieto del lavoro forzato nello stato del Myanmar.

3.1 La procedura particolare in materia di libertà sindacale.

Tra i meccanismi di carattere occasionale va inoltre annoverata la particolare procedura in materia di libertà sindacale. La sua istituzione viene prevista subito dopo il termine del Secondo Conflitto Mondiale da una delibera del Consiglio di Amministrazione, successivamente promossa dalla Conferenza Internazionale del Lavoro e dal Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite.²⁷⁹ Così, con lo scopo di dare attuazione e osservanza al principio della libertà sindacale, nel 1950 si decide di creare una Commissione di investigazione e conciliazione. Fin da subito l'iniziativa solleva parecchie critiche, prima fra tutte la possibilità di applicare questa procedura anche agli stati che non hanno ratificato le Convenzioni internazionali in materia di libertà sindacale. Come si è già visto nei capitoli precedenti, infatti, il principio della libertà sindacale sancito dapprima nel preambolo della Costituzione del 1919, con la dichiarazione di Filadelfia viene innalzato e fatto rientrare nell'entourage dei principi fondamentali (core labour standards). Indi per cui ciascun stato membro dell'OIL è obbligato a rispettare questo principio costituzionale per la semplice appartenenza all'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Per quanto riguarda la procedura, possiamo senz'altro dire che essa ricalca sostanzialmente quelle precedentemente analizzate. Anch'essa, infatti, è attivabile attraverso una "plainte" da parte di uno stato membro o di una organizzazione di datori di lavoro o lavoratori.²⁸⁰ Un primo esame preliminare viene condotto dal Comitato della libertà sindacale, organo tripartito istituito nel 1951 dal Consiglio di Amministrazione²⁸¹ con il fine di analizzare la "plainte" e di fare un rapporto al Consiglio di Amministrazione. Una volta accolta la "plainte" il Consiglio di Amministrazione ovvero la Conferenza Internazionale possono decidere di notificarla alla Commissione di investigazione e conciliazione. Su un punto è però necessario soffermare la nostra attenzione; la decisione di istituire la Commissione di investigazione e conciliazione non dipende solamente dalla

²⁷⁸ Cfr. Articolo 33 Costituzione OIL: "Si un membre quelconque ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations éventuellement contenues soit dans le rapport de la Commission d'enquête, soit de la Cour international de Justice, selon le cas, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations."

²⁷⁹ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 165.

²⁸⁰ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 168.

²⁸¹ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 168.

discrezionalità dell'organizzazione , ma altresì dal consenso dello stato accusato. L'unica eccezione è rappresentata dai casi di violazione commessi dagli stati membri che hanno ratificato la Convenzione, in quanto si ricadrebbe nell'ipotesi prevista dall'articolo 26 che come si è visto consente di costituire una Commissione d'Inchiesta , a prescindere dal consenso dello stato in causa. In tal caso , infatti, il Consiglio di Amministrazione in base al potere conferitogli dal sopracitato articolo 26 paragrafo 4 , può utilizzare come Commissione d'Inchiesta la Commissione di investigazione e conciliazione.²⁸² Quest'ultima in particolare ha il compito di verificare le controversie e di formulare Raccomandazioni e suggerimenti idonei a rimuovere le cause della violazione della libertà sindacale. Anche in questo caso qualora lo stato non provveda a conformarsi alle Raccomandazioni proposte, potrà intervenire il Consiglio di Amministrazione .

4. L'evoluzione delle procedure di controllo periodico.

A partire dagli anni Cinquanta il sistema di controllo periodico ha subito profondi cambiamenti che hanno interessato in special modo la Commissione degli Esperti. Nata come organo tecnico finalizzato ad esaminare i rapporti , la CEACR ha progressivamente visto mutare i suoi compiti . Il primo segnale di questa trasformazione è rintracciabile nei già menzionati emendamenti del 1946²⁸³ . A partire da questa data , infatti, la Commissione viene incaricata di esaminare anche i rapporti sulle Convenzioni non ratificate e sulle Raccomandazioni e di realizzare uno “studio d'insieme a carattere tematico”²⁸⁴ , incentrato sull'analisi delle Convenzioni e delle Raccomandazioni afferenti alle materie individuate dal Consiglio di Amministrazione. Questo allontanamento dai suoi iniziali compiti , viene successivamente confermato nel 1955 attraverso la decisione del Consiglio di Amministrazione di estendere la prassi degli studi d'insieme anche ai rapporti previsti dall'articolo 19 e dall'articolo 22. In tal modo , gli studi forniscono un'opportunità per esaminare il livello di sviluppo raggiunto , nonché un incentivo ad avviare nuovi programmi normativi e pratici. Molto più interessate è invece la trasformazione delle funzioni della Commissione di Esperti , in quanto vero e proprio organo di controllo internazionale²⁸⁵ . Al riguardo questa modificazione scaturisce da una successione di modifiche formali e di risposte tattiche , che ostacolano l'individuazione delle sue cause determinanti . Certamente , però , giocano un ruolo preponderante il fenomeno della decolonizzazione , lo sviluppo della compagine degli stati membri dell'OIL, nonché le disparità economiche e sociali presenti tra le diverse regioni

²⁸² Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 170.

²⁸³ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 174 .

²⁸⁴ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 174 .

²⁸⁵ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 175 .

del mondo. In linea di principio tutti questi fattori , infatti, dovrebbero promuovere l'osservanza delle norme giuridiche e lo sviluppo del dialogo con gli stati membri inadempienti. Tuttavia , gli stessi e in particolar modo l'entrata nell'organizzazione dei paesi in via di sviluppo , possono accentuare i casi di non applicazione delle norme , frenando così l'azione di controllo . Come si è già visto nel primo capitolo, il fenomeno della decolonizzazione rappresenta una seria minaccia per lo sviluppo dell' OIL , in quanto richiede una maggior attenzione ai processi di cambiamento economico e sociale. Così , per questi ed altri motivi si assiste al passaggio da un'attività della Commissione degli Esperti strettamente tecnica ad un'attività politica , sulla base di tre principali leve: lo sviluppo della cooperazione tecnica e l'istituzione dei meccanismi delle domande dirette e dei contatti diretti. Parallelamente la trasformazione coinvolge anche la Commissione della Conferenza , che invece si distingue per un approccio maggiormente sanzionatorio.

4.1 L'attività di cooperazione tecnica.

Di fronte alla necessità di garantire un livello uniforme di applicazione delle disciplina giuslavorista sul panorama internazionale , l'OIL intraprende diverse strade che non riguardano direttamente l'azione di controllo , bensì altri aspetti dell'organizzazione. Difatti, a partire dagli anni Sessanta comincia a farsi viva l'idea di ricorrere all'attività di cooperazione tecnica. Del resto come afferma Valticos²⁸⁶ quest' attività permette di aiutare i paesi in via di sviluppo ad implementare gli standards internazionali e a superare le difficoltà relative all'applicazione delle Convenzioni ratificate. Gli stessi organi dell'OIL si rendono conto dell'importanza dell'attività , tanto che nei rapporti dell'epoca si trovano numerosi inviti al ricorso della cooperazione tecnica.²⁸⁷ Nonostante ciò, le aspettative si rivelano deludenti , dal momento che i governi non si concentrano sull'attuazione degli obblighi costituzionali. Per tal motivo si avverte ben presto l'urgenza di attuare un intervento sui controlli di carattere periodico , che si è tradotto nel passaggio da una funzione di mero accertamento tecnico giuridico ad una collaborazione diretta con i governi. È facile capire che questa nuova interpretazione della funzione del controllo periodico non può più basarsi solamente sull'operato della Commissione di Esperti, ma interessa altresì la Commissione della Conferenza. Quest'ultima , infatti diversamente dalla prima basata sul mero accertamento tecnico , assicura il dialogo e il confronto con i governi inottemperanti. Tuttavia , va peraltro considerato che la Commissione della Conferenza non rappresenta in assoluto la soluzione più idonea ad eliminare le inosservanze degli obblighi costituzionali, dato che la partecipazione delle delegazioni governative e non degli altri paesi osteggia la partecipazione dello stato accusato. Al riguardo , è utile peraltro

²⁸⁶ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 179.

²⁸⁷ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 179.

notare che la stessa prassi della Commissione di Esperti di segnalare nel rapporto della Commissione solamente i casi più gravi risulta essere improduttiva. Per rimediare a tale lacuna dal 1957, infatti, gli Esperti stabiliscono che le forme di violazione più gravi devono essere inserite nel rapporto sotto forma di “osservazioni”, mentre gli altri casi di minore interesse vengono comunicati ai governi interessati attraverso l’istituzione delle “domande dirette”²⁸⁸. In tal guisa, le diverse forme di inadempimento vengono notificate alla Commissione della Conferenza, che può intervenire incentivando la collaborazione e la consultazione degli stati inadempienti con l’organo di controllo.

4.2 Le domande dirette.

Come si è avuto modo di accennare nel paragrafo precedente, il lento processo di rinnovamento della Commissione degli Esperti nella direzione sopraccitata, è riconducibile proprio alla decisione del 1957 di istituire il sistema delle domande dirette. La Commissione degli Esperti decide, infatti, che le questioni (inadempimenti) più tecniche sollevate dall’esame dei rapporti, invece di essere pubblicate nel suo rapporto alla Commissione della Conferenza, debbano essere comunicate direttamente allo Stato interessato tramite l’Ufficio Internazionale del Lavoro, attraverso le “demandes directes”²⁸⁹. Lo stato interpellato da parte sua è tenuto a rispondere alla Commissione stessa avvalendosi dell’Ufficio stesso e qualora non risponda nei termini previsti, la Commissione riferirà queste segnalazioni alla Conferenza attraverso l’inserzione nel rapporto di apposite osservazioni. Da quanto detto, emerge quindi la costante attenzione al dialogo diretto e alla collaborazione con le autorità statali richiamata nel paragrafo precedente. La disciplina viene poi arricchita dalla previsione di due ulteriori novità. Nel 1961 si decide di affidare al BIT l’incarico di assicurarsi se i rapporti statali tengono conto dei rilievi mossi²⁹⁰, in caso negativo il governo sarà invitato a fornire alla Commissione tutte le informazioni necessarie. In seguito, nel 1965 la procedura viene estesa anche all’obbligo di sottoposizione alle autorità nazionali previsto dall’articolo 20. In tal modo, attraverso le citate innovazioni si persegue il duplice obiettivo di facilitare l’esame dei rapporti eseguito dalla CEACR e di semplificare il carico di lavoro della Commissione della Conferenza. È interessante notare peraltro che le due innovazioni appena delineate non contrastano con l’atto istitutivo della CEACR del 1927, dal momento che nello stesso si afferma che il compito della Commissione è quello di completare il quadro delle

²⁸⁸ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 182.

²⁸⁹ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 183.

²⁹⁰ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 183.

informazioni fornite dai rapporti. ²⁹¹All'opposto sarebbe errato ritenere che la Conferenza si interessi solamente dei casi di inadempimento più gravi individuati dalla Commissione degli Esperti. Infatti, nonostante il sistema originario sia fondato su di una "doppia lettura" da parte delle due Commissioni, resta in ogni caso valida la possibilità della Commissione della Conferenza di estendere il suo raggio d'azione altresì a quelle problematiche estranee al rapporto. In realtà, tuttavia, ciò si verifica in un numero limitato di casi, dato che la Commissione della Conferenza ha poco tempo a disposizione e non viene informata del contenuto delle domande dirette. ²⁹² La gestione di queste ultime, difatti, è affidata esclusivamente alla Commissione di Esperti che in tal modo si allontana sempre più dal suo incarico originale, assumendo così un ruolo esterno al procedimento di esame dei rapporti statali²⁹³. Da ultimo, è interessante notare che la procedura in esame ha avuto un risvolto positivo anche per lo sviluppo dei contatti diretti, che saranno esaminati più dettagliatamente nel prossimo paragrafo.

4.3 I contatti diretti.

L'occorrenza di instaurare un dialogo con i governi, inizialmente adempiuta per iscritto dal sistema delle domande dirette, viene ulteriormente sviluppata attraverso il meccanismo dei contatti diretti. Nel 1969 viene, infatti, accolta in seno all'Organizzazione Internazionale del Lavoro la proposta della Commissione di Esperti di creare una procedura destinata ad integrare l'esame periodico dei rapporti nazionali.²⁹⁴ Nello specifico queste consistono in visite ufficiali ovvero missioni, svolte da un rappresentante dell'organizzazione nominato dal Direttore Generale all'interno di uno stato membro. Queste missioni vengono utilizzate per accertare le problematiche connesse all'applicazione delle Convenzioni ratificate al fine di trovare una soluzione in accordo con lo stato interessato. Per quanto concerne la procedura, essa è subordinata ad una serie di regole e procedure e può essere attivata dalla Commissione di Esperti e dalla Commissione della Conferenza dopo aver ottenuto il consenso dal governo, ovvero direttamente dallo Stato interessato.²⁹⁵ In ogni caso il presupposto necessario per attivare il meccanismo dei contatti diretti è la richiesta di una certa rilevanza e un certo interesse della materia. Nel corso del tempo i meccanismi qui descritti vengono modificati dalla Commissione degli Esperti, così a partire dal 1973 il campo di applicazione viene esteso anche agli impedimenti alla ratifica e alla non corretta

²⁹¹ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 184. "Nella decisione istitutiva della Commissione era previsto che essa avesse tra l'altro la mission.. d'obtenir telles données prévues dans les formulaires approuvés par le Conseil d'Administration et qui pourraient paraître nécessaires pour compléter les informations déjà fournies."

²⁹² Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 184.

²⁹³ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 184.

²⁹⁴ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 186.

²⁹⁵ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 186.

applicazione degli articoli 19 e 22. Nello stesso anno , la Commissione di Esperti decide poi di estendere la suddetta pratica anche alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori , in modo da aggiornarle sulle questioni e conoscere la loro opinione in merito. Ricordiamo infine che di fronte la possibilità concessa agli stati di utilizzare i contatti diretti quale espediente per ritardare i meccanismi di controllo , la Commissione stabilisce che l'esame di ogni questione deve avvenire entro l'anno .²⁹⁶Un ultimo punto su cui appare interessante soffermarsi è costituito dalla collocazione dello strumento dal punto di vista giuridico, difatti nonostante lo stesso venga ideato quale meccanismo di controllo periodico , nella realtà l'utilizzo dello stesso avviene in modo occasionale e riguarda specialmente i paesi in via di sviluppo.

4.4 Verso un regime maggiormente sanzionatorio : la lista speciale.

Contrariamente a questo visto per la Commissione degli Esperti , gli sviluppi della Commissione della Conferenza per l'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni avvenuti nel dopoguerra, presentano un carattere maggiormente sanzionatorio . Infatti dal 1957 la Commissione della Conferenza , sollecitata dai delegati imprenditoriali e governativi, decide di istituire la procedura della c.d. " lista speciale"²⁹⁷ , inserita nel rapporto finale . Si tratta in sostanza di una lista in cui vengono inseriti i paesi irrispettosi delle Convenzioni , creata allo scopo di promuovere un maggior rispetto della legislazione . Tuttavia , fin da subito si manifestano le prime critiche relativamente alla mancanza di precise ragioni legittimanti l'inclusione nella lista . Così , già a partire dal 1959 la Commissione provvede a definire i sette criteri da utilizzare nella redazione della lista .²⁹⁸ In particolare i primi sei criteri contemplano i casi di mancata collaborazione con gli organi del controllo periodico. Più precisamente questi contemplano i seguenti eventi : a) mancato invio dei rapporti sulle Convenzioni ratificate ; b) mancata trasmissione dei primi rapporti seguenti la ratifica delle Convenzioni per due anni ; c) mancato invio dei rapporti sulle Convenzioni non ratificate e sulle Raccomandazioni per cinque anni consecutivi ; d) assenza di informazioni sulla sottoposizione alle autorità competenti sulle Convenzioni adottate nei sei anni antecedenti ; e) incapacità di risposta alle osservazioni o alle domande dirette della Commissione ; f) scarsa partecipazione del governo alle discussioni della Commissione della Conferenza. Il più interessante è però senza dubbio il settimo , in esso si stabilisce che uno stato può essere incluso nella lista speciale solamente in caso di violazione a più riprese di una Convenzione. Questa procedura è stata

²⁹⁶ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 188.

²⁹⁷ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 194 : "una lista dei casi in cui les divergences signalées presentment un caractère si important ou existent depuis une si longue durée que l'attention de la Conférence devrait être attirée sur cette situation peu satisfaisante. "

²⁹⁸ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 194.

però oggetto di molte critiche relative sia ai criteri su menzionati che la sua legittimità . Per questo nel 1980 la Commissione della Conferenza decide di introdurre alcune modifiche al fine di ridurre gli effetti negativi. Perciò il nuovo rapporto presenta una sezione intitolata “Application des Conventions ratifiées” in cui viene analizzato il livello di applicazione degli obblighi costituzionali e diversi paragrafi inseriti alla fine di ogni sezione del rapporto segnalanti le ipotesi di mancato invio delle informazioni .²⁹⁹

5. L'evoluzione dei meccanismi occasionali.

Anche le procedure di carattere occasionale hanno conosciuto un profondo processo di cambiamento , che ha interessato in particolar modo le procedure in materia di libertà sindacale e la procedura dei reclami (articolo 24). La prima importante modifica è costituita dalla sostituzione della Commissione di investigazione e di conciliazione con il nuovo Comitato della libertà sindacale. Composto di nove membri nominati dal Consiglio e provenienti dalle tre parti , esso ha assunto maggiore autonomia tanto da integrare e rivedere il proprio regolamento . Il suo compito non si limita più all'analisi delle “plaintes “, bensì si estende alla valutazione delle stesse . In particolare esso può avanzare possibili soluzioni , proposte e in alcuni casi addirittura misure sanzionatorie , quali la pubblicità nonché la diffusione del proprio rapporto ³⁰⁰. Il Comitato ha peraltro provveduto a definire un quadro di regole delineanti i limiti della propria competenza “ratione personae” e i limiti “ratione materiae” ³⁰¹ , relativi ai rapporti esistenti tra la libertà sindacale e gli altri diritti civili e sociali . Nato come una procedura scritta , il Comitato della libertà sindacale nel tempo si arricchisce di nuovi meccanismi verbali , finalizzati ad integrare la conoscenza della situazione recriminata. Così nel 1971 il Comitato , emulando l'iniziativa già intrapresa dalla CEACR, decide di ricorrere al meccanismo dei contatti diretti nei casi più gravi di violazione della libertà sindacale . In tal caso però , i contatti diretti si distinguono per la loro funzione d'inchiesta³⁰² , volta a integrare le informazioni emerse dai procedimenti scritti ; ma soprattutto per la loro capacità di risolvere le questioni . Altrettanto significativa è l'evoluzione della procedura del reclamo , frutto di un processo di revisione del Consiglio di Amministrazione . La prima novità consiste nel trasferimento della responsabilità dell'esame dei reclami in capo ad un Comitato tripartito³⁰³ , che subentra così al Consiglio di Amministrazione. Tuttavia, questo non rappresenta un elemento innovativo dal momento che il Consiglio di Amministrazione fin

²⁹⁹ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 196.

³⁰⁰ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 220.

³⁰¹ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 222.

³⁰² Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 224.

³⁰³ Cfr. Adam Roberto , op. cit., pag. 215.

dall'origine si è valso di un Comitato composto da tre membri provenienti dalle tre diverse classi sociali. Nella sua veste originaria il Comitato viene nominato dal Consiglio di Amministrazione quale organismo di supporto e svolge una semplice funzione solamente istruttoria³⁰⁴, dal momento che il suo scopo principale consiste nel predisporre le ordinanze del Consiglio di Amministrazione. Dopo un primo esame del reclamo attuato dal Comitato, infatti, il Consiglio può intraprendere diverse iniziative: archiviare il caso, richiedere ulteriori informazioni, ovvero pubblicare il reclamo conformemente all'articolo 25 della Costituzione. Al contrario, in base alla nuova normativa il Comitato acquisisce una maggiore autonomia e responsabilità, tanto da divenire l'asse portante dell'intera procedura.³⁰⁵ Con le modifiche apportate il compito del Consiglio di Amministrazione si limita all'individuazione del Comitato, che diventa pertanto il principale responsabile del reclamo. Tra i suoi compiti rientrano infatti la richiesta di informazioni aggiuntive, il ricorso ad audizioni orali e la redazione di un rapporto finale volto a preparare la decisione finale del Consiglio di Amministrazione.

6. L'attività di reporting del CEACR.

Fatta questa rapida panoramica sul sistema di controllo utilizzato dall'OIL, intendiamo focalizzare maggiormente la nostra attenzione sui meccanismi di controllo periodico. Lo scopo di questo paragrafo è infatti quello di analizzare lo stato dell'arte della legislazione sociale a livello planetario; per cui dopo una breve presentazione a carattere descrittivo della CEACR, sarà nostra premura analizzare i rapporti pervenuti nel 2012 sui quattro core labour standards. La Commissione di Esperti sull'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni, ha tenuto la sua ottantatreesima sessione a Ginevra nel periodo di tempo che va dal 21 novembre al 7 dicembre 2012. Come si evince dall'ultimo rapporto, i principali esponenti presenti risultano essere i seguenti: Mario Ackerman (Argentina), Denys Barrow (Belize), Lelio Bentes Corrêa (Brasile), James Brudney (Stati Uniti), Halton Cheadle (Sud Africa), Laura Cox (Regno Unito), Graciela Josefina Dixon Caton (Panama), Rachid Filali Meknassi (Marocco), Abdul G. Koroma (Sierra Leone), Dierk Lindemann (Germania), Pierre Lyon Caen (Francia), Elena Machulskaya (Russia), Vitit Muntarbhorn (Tailandia), Rosemary Owens (Australia), Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (Spagna), Paul Gérard Pougoué (Camerun), Raymond Ranjeva (Madagascar) e Yozo Yokota (Giappone).³⁰⁶ Nel corso di questi ultimi anni l'attività

³⁰⁴ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 215.

³⁰⁵ Cfr. Adam Roberto, op. cit., pag. 216.

³⁰⁶ Cfr. OIL, op. cit., pag. 7.

della Commissione si è concentrata sull'esame dei metodi di lavoro ed ha previsto l'istituzione di una sottocommissione , finalizzata a favorire tale riflessione. Questa, infatti, a partire dall'esame dei metodi di lavoro e delle materie collegate ,si propone l'obiettivo di fornire adeguate raccomandazioni alla Commissione. Nel periodo di tempo compreso fra il 2002 e il 2004 la sottocommissione si è riunita solamente tre volte ,mentre nel biennio 2005 -2006 tutti i problemi sui metodi di lavoro sono discussi in seduta plenaria . Quest'anno poi è stata creata una nuova sottocommissione sull'ottimizzazione del trattamento di certi rapporti³⁰⁷ . Questa si è già riunita due volte prima dell'inizio dei lavori della Commissione ed ha esaminato le osservazioni generali e le richieste dirette (269 osservazioni, 462 richieste dirette) che le hanno permesso di redigere il suo rapporto e di richiamare l'attenzione sui principali problemi emersi. Pertanto come possiamo dedurre, essa si rileva di grande importanza dal momento che permette al CEACR di risparmiare tempo prezioso nell'esame delle osservazioni e delle richieste dirette . La suddetta Commissione inoltre ha da sempre dimostrato uno spirito di mutuo rispetto e di collaborazione con la Commissione della Conferenza e il Consiglio di Amministrazione. Del resto ciò risulta evidente dalle relazioni che intercorrono fra il presidente della CEACR e i due vice presidenti della classe imprenditoriale (Mr. Christopher Syder³⁰⁸) dei lavoratori (Mr. Marc Leemans³⁰⁹) appartenenti alla Commissione della Conferenza . A riprova di quanto detto , basti ricordare che in occasione della 101esima sessione della Conferenza internazionale del lavoro , il vice presidente dei datori di lavoro enfatizza l'importanza della collaborazione e della cooperazione fra le due suddette Commissioni. Nata come organo tecnico la CEACR assume ben presto una spiccata connotazione politico-giudiziaria, tanto che , a partire dal 1928 la stessa CEACR e il vice presidente dei lavoratori della Commissione della Conferenza dichiarano che la stessa non deve limitarsi a valutare la concordanza fra le disposizioni nazionali e quelle internazionali; bensì interpretare le disposizioni e sostenere l'effettiva applicazione delle Convenzioni³¹⁰ . La stessa diventa pertanto uno strumento per migliorare l'applicazione delle norme e per preparare il lavoro della Commissione della Conferenza , che rappresenta la seconda colonna portante del sistema di supervisione e controllo. Riferendoci ancora al mandato della Commissione , è interessante poi notare che il suo mandato si basa su tre presupposti fondamentali : l'importanza della valutazione, l'uguaglianza

³⁰⁷ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 8 .

³⁰⁸ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 8 .

³⁰⁹ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 8 .

³¹⁰ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 10 : " The Conference Committee on the application of standards had considered , after noting that the Committee of Experts was confining itself to examining the compliance of national laws and regulation with international Conventions, that its analysis of the subject should not be limited to assessing the concordance of the provisions of national laws and regulations with those of Conventions , but should also go more deeply into the issue of the effective application of the Conventions."

nel trattamento e la sua composizione . Innanzitutto la valutazione³¹¹ dev'essere integrale all'applicazione delle Convenzioni ratificate , in modo tale da permettere di valutare i casi di non conformità con il dettato normativo e di interpretare sia la legislazione internazionale che il testo delle Convenzioni . In secondo luogo l'esigenza di un trattamento eguale³¹² nell'applicazione delle convenzioni assicura la il rispetto della legalità e della sicurezza , garantendo in tal modo il buon funzionamento dell'OIL . Da ultimo , riveste un ruolo di primaria importanza la composizione³¹³ della Commissione , costituita da stimate personalità con grande esperienza sia nel campo del diritto del lavoro che in quello dei diritti umani. Come si è più volte ripetuto nel corso di questo lavoro , il principale compito della CEACR è quello di esaminare i rapporti relativi alle Convenzioni ratificate(art. 22) e quelli applicabili ai territori non metropolitani (art. 35) . In quest'ultimo anno , in particolare, complessivamente sono stati richiesti 2393 rapporti ³¹⁴ , di cui ne sono stati pervenuti solo 1664 . Più precisamente , con riferimento ai rapporti sulle convenzioni ratificate, dei 2207 rapporti richiesti se ne sono ottenuti solo 1497 , mentre per quanto concerne i territori non metropolitani dei 186 rapporti richiesti ne sono stati ottenuti 167 .In ogni caso da due anni non è stato ricevuto alcun report dai seguenti dieci paesi : Burundi, Chad , Gibuti ,Kiribati, Libia, San Marino , Sao Tome e Principe , Sierra Guinea , Guinea Equatoriale e Somalia. ³¹⁵ In tutti questi casi , come osserva puntualmente la Conferenza , il mancato invio dei rapporti potrebbe essere arrecato da problemi amministrativi o di altra natura che impediscono il corretto adempimento degli obblighi costituzionali. Altra questione cruciale riguarda l'obbligo ,previsto dall'articolo 22 ,di comunicare i rapporti alle organizzazioni sindacali .Nel 2012 esso è stato rispettato da quasi tutti i paesi con alcune eccezioni : Afghanistan , Guyana, Namibia e Zambia ³¹⁶, mentre è stato parzialmente adempiuto per le Bahamas, la Costa d'Avorio e il Sud Africa. Le maggiori inosservanze dell'articolo 22 si osservano in special modo nel continente africano, dal momento che in diversi stati quali il Burundi , il Chad, il Gibuti non è stato redatto alcun rapporto sull'applicazione delle norme. Si ricorda da ultimo che secondo la normativa vigente i rapporti sulle convenzioni ratificate dovrebbero pervenire all'ufficio nell'arco di tempo compreso fra il 1

³¹¹ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 11 : "First , assessment and evaluation of textual meaning was locally integral to the application of ratified Conventions. "

³¹² Cfr. OIL, op. cit. , pag. 11:"Second, the equal treatment and uniformity of the application of Conventions assured predictability."

³¹³ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 11:" Third, the Committee stressed that its composition , i.e. independent persons with distinguished backgrounds in the law and direct experience of the different national legal systems to which Conventions were applied , helped to ensure a broad acceptance within the ILO community of its views on the meaning of Conventions. "

³¹⁴ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 15.

³¹⁵ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 17.

³¹⁶ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 47 .

giugno e il 1 settembre . Nella realtà dei fatti , però tale imposizione non viene sempre rispettata dato che il numero di rapporti ricevuti in tempo rimane ancora basso . Nel 2012 , nonostante la lieve ma costante tendenza al rialzo rispetto agli anni precedenti , sono solamente 38 i paesi ³¹⁷ che hanno provveduto ad inviare tutti i rapporti entro i termini previsti. Per di più come nota la Commissione , è divenuta ormai abituale la prassi di inviare i rapporti richiesti oltre il termine del primo Settembre , determinando così conseguenze negative per il regolare svolgimento del sistema di supervisione . Nello specifico la pratica di posticipare l'invio dei rapporti , nel periodo compreso fra la fine della sessione della Commissione e l'inizio della nuova Conferenza Internazionale del lavoro , viene applicata nei seguenti paesi : Algeria, Angola, Bulgaria, Congo, Croazia, Danimarca, Eritrea, Fiji, Francia , Polinesia Francese, Germania , Grecia , Guinea, Guyana, Ungheria Iraq, Kenya, Kyrgyzstan, Lebanon, Liberia, Lussemburgo , Malesia, Malta, Mongolia, Nepal, Paesi Bassi ,Norvegia , Panama, Paraguay, Peru, Ruanda, Senegal, Slovacchia , Slovenia, Spagna Tailandia , Timor-Leste, Tunisia, Uganda, Regno Unito e Yemen.³¹⁸ Per tutti questi motivi la CEACR, si propone di assicurare un maggior rispetto dei limiti temporali e dei contenuti informativi , richiedendo ai diversi stati di intensificare l'attività di assistenza tecnica . Non a caso la combinazione del lavoro dei corpi di sorveglianza con la guida pratica offerta dalle attività di cooperazione e di assistenza tecnica , rappresenta da sempre un elemento chiave del sistema di controllo dell'OIL. Inoltre a partire dal 2005 , su iniziativa della Commissione della Conferenza, il rilievo di questa combinazione è stato ulteriormente rafforzato , in modo tale da favorire l'implementazione delle Convenzioni ratificate e in particolare dei core labour standards. Nella stessa direzione poi la Commissione nella sua settantanovesima sessione (Novembre-Dicembre 2000)³¹⁹ ha deciso di mettere in evidenza i casi in cui l'assistenza tecnica si rivela particolarmente utile .Facendo riferimento alle Convenzioni fondamentali n. 29 , n. 87 ,n. 98 , n. 100 , n. 105 , n. 111 , n. 138 e n. 182 essa risulta essere specialmente necessaria per gli stati elencati nella seguente tabella .

Tabella 3: Lista dei casi in cui l'attività di assistenza tecnica risulta essere particolarmente utile. (Fonte OIL)

STATO	N. CONVENZIONE
Bangladesh	87 , 100

³¹⁷ Cfr. Cfr. OIL, op. cit. , pag. 17:"Antigua and Barbuda, Austria, Bahrain, Bosnia and Herzegovina, Cameroon , Cape Verde, China, Colombia, Cuba, El Salvador, Eritrea, Estonia, Fiji , Finland , Gabon , Georgia, Germany, Guatemala, Haiti, India, Israel, Jordan, Myanmar, Netherlands , Philippines, Poland , Romania, Saint Kitt and Nevis, Saint Lucia, Senegal , South Africa, Sweden, The former Yugoslav Republic of Macedonia, Timor-Leste, United Kingdom, Uruguay, Uzbekistan and Zimbabwe."

³¹⁸ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 17.

³¹⁹ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 31.

Botswana	98
Bulgaria	87
Burkina Faso	87
Cambogia	100
Capo Verde	100 , 111
Colombia	87
Congo	111
Egitto	87, 100
Etiopia	87
Guatemala	87
Guinea	87
Guinea Bissau	138
Honduras	87
Indonesia	87
Iran	111
Liberia	87
Mauritania	29
Mozambico	138 , 182
Paesi Bassi : Aruba	138
Nigeria	138
Paraguay	87 , 98
Perù	29 ,87 ,98
Serbia	87
Seychelles	87, 138, 182
Tanzania	29, 105
Tanzania : Zanzibar	87
Tunisia	87
Turkmenistan	87
Uzbekistan	98, 182
Yemen	138
Zimbabwe	87

È importante inoltre ricordare la decisione del Consiglio di Amministrazione ha allocato speciali fondi al fine di realizzare alcune attività volte a rafforzare l'implementazione dei diritti fondamentali. Nello specifico si è cercato di aiutare i paesi nell'assolvere il loro obbligo di reporting attraverso una particolare assistenza chiamata " safety net"³²⁰ e nel ridurre il gap di implementazione delle Convenzioni. Dopo queste premesse di carattere tecnico, sarà nostro interesse nei prossimi paragrafi analizzare le modalità di attuazione dei quattro core labour standards nel vasto panorama internazionale, mediante l'analisi dei rapporti pervenuti nel 2012.

6.1 Considerazioni sul lavoro minorile.

Scopo di questo paragrafo è quello di analizzare lo status quo del lavoro minorile nei vari paesi del mondo attraverso l'analisi del rapporto elaborato dal CEACR sull'applicazione delle due Convenzioni fondamentali: la n. 138 del 1973 e la 182 del 1999. Quest'analisi oltre a consentirci di valutare il grado di implementazione e di sviluppo degli strumenti sopracitati, ci permette altresì di conoscere meglio le strategie e i mezzi utilizzati per dare attuazione alle due Convenzioni internazionali, nonché le difficoltà che possono frenare la loro ratifica ed attuazione. Tuttavia nei casi più gravi ed urgenti la CEARC non ha fatto ricorso alla procedura dei rapporti, bensì alla più celere procedura delle domande dirette, che come si è già visto consente di riferire le eventuali inadempienze direttamente allo stato interessato.



Bahamas

Nello stato delle Bahamas, il rispetto della convenzione sul child work risulta piuttosto recente. Infatti la Convenzione n. 138 del 193 è stata ratificata solamente nel 2001, mentre il Child

³²⁰ Cfr. OIL, op. cit., pag. 33.

Protection Act entra in vigore nell'ottobre del 2009. Uno studio³²¹ condotto nel 2005 in collaborazione con l'OIL e il CIDA(Canadian International Development Agency) , inoltre rivela la decisione del ministro del lavoro di istituire una Commissione nazionale sul lavoro infantile , creata al fine di elaborare una politica sul lavoro minorile . Un primo punto su cui interviene la Commissione riguarda l'età minima per l'accesso al lavoro. Al tempo della ratifica , infatti l'età minima era fissata a 14 anni , tuttavia la sezione 7(2) del Child Protection Act prevede che nessun giovane di età inferiore ai 16 anni possa essere impiegato , salvo i casi eccezionali previsti nello stesso atto. Data questa incongruenza , la Commissione richiede al governo di innalzare l'età lavorativa iniziale in accordo con il Child Protection Act. Altra questione cruciale su cui interviene la Commissione riguarda l'obbligo di frequenza scolastica . Secondo l'Education Act tale obbligo deve estendersi fino ai 16 anni , tuttavia stando alle statistiche fornite dall'UNESCO il tasso di iscrizione alla scuola dell'obbligo di primo grado si attesta al 92 % per le bambine e all'89% nel caso dei bambini³²² , mentre per la scuola di secondo grado tale livello si abbassa ulteriormente all'84 % e all'83% , compromettendo in tal modo il raggiungimento dell'obiettivo del progetto Education For All (EFA) entro il 2015. Data la mancanza di queste informazioni sul report del governo , la Commissione richiede di prendere tutte le misure necessarie per innalzare il tasso di frequenza scolastica e raggiungere così l'obiettivo dell'EFA. Anche per quanto concerne i lavori rischiosi (hazardous work) il governo non fornisce alcuna informazione ; anzi l'Employment Act sembra non fornire alcuna interdizione al riguardo. In tal senso la Commissione , rifacendosi alla sezione 7(1) del Child Protection Act , esprime il suo desiderio di innalzare l'età lavorativa a 18 anni per i lavori pericolosi per la salute e lo sviluppo psico fisico . Oltre a ciò la Commissione sottolinea l'importanza disporre in accordo con l'OIL una lista di impieghi pericolosi all'interno dei suoi Decent Work Country Programmes³²³. In definitiva la Commissione richiede al governo delle Bahamas di attuare le disposizioni legali e di fornire tutte le consultazioni tenute con le organizzazioni di lavoratori e datori di lavoro al fine di definire le categorie di hazardous work. Infine un ulteriore punto su cui è utile soffermarsi riguarda l'applicazione delle misure sanzionatorie , che dovranno essere applicate dall'autorità competente in tutti i casi di violazione del Child Protection Act. La Convenzione n. 182 , al contrario non è ancora stata ratificata.

³²¹ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 293. "Review of child labour law of the Bahamas – A guide to legislative reform (ILO and CIDA regional child labour project study)".

³²² Cfr. OIL, op. cit. , pag. 293.

³²³ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 293.

Burkina Faso

La ratifica della Convenzione n. 138 sull'età minima in Burkina Faso è anch'essa recente : risale al 1999 .Da uno studio condotto nel 2006 con il supporto dell'OIL , dell'IPEC e del SIMPOC³²⁴ è emerso che il lavoro infantile colpisce il 41,1% dei bambini di età compresa tra i 5 e i 17 anni ³²⁵ per un totale di 1.658.869 di piccoli lavoratori. Da questa analisi inoltre emerge che la maggior parte di questi bambini viene impiegata in agricoltura , nella pesca, nella caccia e nei lavori domestici. Dati questi motivi il governo , attraverso la collaborazione dell'OIL e dell'IPEC ha deciso di adottare il National Plan of Action against the worst forms of child labour (PAN-PFTE) . La Commissione nota inoltre che il governo ha adottato il decreto n. 2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/ MASS del 28 Maggio 2009 ³²⁶ che individua i diversi tipi di lavori pericolosi vietati nello stato. Più precisamente la sezione 2 vieta : tutti quei lavori che per loro natura possono pregiudicare la salute, la sicurezza e la moralità dei fanciulli, tutti quei lavori che espongono il minore a violenze fisiche psicologiche o sessuali , tutti i lavori svolti in profondità , in altezza e infine tutti quei lavori che richiedono l'uso di particolari macchinari o strumenti ritenuti pericolosi . In aggiunta a ciò la sezione cinque completa il quadro fornito , individuando una serie di settori stimati pericolosi : il settore agricolo, la pesca, la caccia , la silvicoltura, l'industria, l'estrazione mineraria, le costruzioni , il settore informale , l'artigianato , i trasporti e il settore sanitario³²⁷. La Convenzione n. 182 del 1999 inerente alle peggiori forme di lavoro minorile è stata , invece ratificata nel 2001 . In questo caso la Commissione , dopo aver notato che la vendita e il traffico di bambini rappresentano ancora un serio crimine (dato l'elevato numero di rapimenti e di procedimenti giudiziari per il traffico di esseri umani) , chiede di prendere le giuste misure punitive per i trasgressori . A tal uopo è interessante notare che il governo ha intrapreso diverse iniziative volte a prevenire tale fenomeno (traffico di bambini) in collaborazione con il MASSN (Ministry of Social Action and National Solidarity) . Tra il 2008 e il 2009 , infatti, sono state pubblicate e divulgate più di 15.000³²⁸ copie dell' "Act to combat trafficking in persons and similar practices " e condotte diverse campagne di sensibilizzazione che hanno raggiunto un totale di 70.834 persone. In aggiunta a quanto detto è doveroso ricordare l'importanza progetto dell'UNICEF " Child labour in artisanal mines and quarries", attivato a partire 2009 in cinque regioni del Burkina Faso . La sua attivazione ha infatti permesso di sottrarre ben 11.123 bambini

³²⁴ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 295: si tratta dell'indagine ENTE (national survey of child labour) .

³²⁵ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 295.

³²⁶ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 295.

³²⁷ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 295.

³²⁸ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 297.

(6.021 bambini e 5.012 bambine)³²⁹ dal lavoro nei pozzi estrattivi e nelle cave , e di assicurare loro una minima formazione scolastica.

Burundi

Anche nel Burundi la ratifica della Convenzione n. 138 del 1973 è piuttosto recente ; risale infatti al 2000. Nonostante il mancato invio dell'ultimo rapporto da parte del governo , può sicuramente dirsi sulla base dei rapporti precedenti e delle osservazioni dell'ITUC ,che il lavoro minorile costituisce ancora una grave piaga , particolarmente nel settore agricolo e nell'economia informale. È doveroso, peraltro , notare che la guerra ha contribuito a indebolire il sistema scolastico , attraverso la distruzione di molte scuole e la morte o il rapimento di molti insegnanti.³³⁰ Sempre secondo le stime dell'ITUC il tasso di frequenza scolastica è molto basso e il tasso di analfabetismo è molto alto soprattutto nella popolazione femminile. A fronte di ciò nel 1996 il governo ha provveduto a preparare un Global Plan of Action for Education , diretto a migliorare il sistema formativo e a garantire l' accesso scolastico indistintamente a tutta la popolazione , screditando in tal modo il dettato del Decreto legislativo n. 1/025 del 1989³³¹ , che non riconosce il diritto a un'educazione primaria obbligatoria e gratuita.

Chad

Nello stato del Chad la Convenzione n. 138 non è ancora stata ratificata , mentre la n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile è stata ratificata nel 2000. Purtroppo anche in questo caso come nel precedente non ci è pervenuto alcun rapporto. Tuttavia dal rapporto delle Nazioni Unite del 2008 sui conflitti armati in Chad , risulta ancora molto frequente la pratica di arruolare i bambini e i giovani di età inferiore ai 18 nei conflitti armati. Nonostante l'ordinanza n. 1 del 16 gennaio 1991³³² , che fissa l'età minima del reclutamento a 18 anni per i volontari e a 20 anni per i militari di leva, il fenomeno dei bambini soldato rappresenta ancora una tragica realtà. Per questo la Commissione richiede al governo del Chad di attuare dei provvedimenti urgenti diretti a smilitarizzare tutti questi bambini e a porre fine a questi orribili crimini.

Emirati Arabi Uniti

Negli Emirati Arabi Uniti la Convenzione n. 138 viene ratificata nel 1998. Dall'analisi del rapporto del governo la Commissione riscontra l'effettivo rispetto del divieto dei lavori pericolosi per i

³²⁹ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 297.

³³⁰ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 299.

³³¹ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 299.

³³² Cfr. OIL, op. cit. , pag. 299.

soggetti di età inferiore ai 18 anni. Infatti la sezione tre dell'ordine ministeriale n. 803 del 2012, a rettifica del precedente ordine n. 1189 del 2010³³³, individua ben 31 tipi di lavoro pericolosi, tra cui l'estrazione mineraria nelle cave e nei pozzi petroliferi, i lavori nei nightclub e nei bar, i lavori che richiedono l'impiego di macchinari pericolosi o sostanze esplosive, le attività siderurgiche e la macellazione di animali. Lo stesso rigore però non si nota, nell'ambito della formazione professionale poiché ai sensi della sezione 42 del Codice del lavoro l'età minima prevista per la stipulazione di un contratto di apprendistato è fissata a 12 anni. Si deve tuttavia notare che è in atto una rettifica del testo normativo volta ad innalzare l'età minima per l'accesso alla formazione professionale a 15 anni. La ratifica della Convenzione n.182 risale invece al 2001. Anzitutto la Commissione nota che la sezione 346 del Codice Penale³³⁴ vieta il traffico dei bambini, mentre la sezione 363 dello stesso inibisce qualsiasi forma di prostituzione. Ciò nonostante secondo il rapporto NCCHT (National Committee to Combat Human Trafficking) si sono verificati nel 2012 ben 17 casi di traffico di esseri umani, dei quali quattro coinvolgono ragazzi di età compresa tra i 14 e i 17 anni, e 51 vittime³³⁵. In questi casi, i trasgressori in virtù dell'Atto federale n. 51 del 2006 saranno condannati ad una reclusione da tre a dieci anni.

Gabon

Lo stato del Gabon ha ratificato solamente la Convenzione n. 182 nel 2001. Dal rapporto pervenuto si evince la drammaticità del fenomeno della vendita e del traffico di bambini. La Commissione nota dal rapporto dell'UNICEF del 2006 intitolato "Trafficking in Human being, in particular women and children, in West and Central Africa"³³⁶ che moltissimi bambini provenienti dal Benin, dal Burkina Faso, dal Cameroon, dalla Guinea, dal Niger, dalla Nigeria e dal Togo sono vittime del traffico in Gabon. Infatti, come si evince dal rapporto sopra menzionato, malgrado il governo abbia provveduto a conformarsi alla legislazione internazionale, si è ancora lontani da una sua imposizione assoluta.

Georgia

La Georgia ha accolto solamente la Convenzione n. 138 nel 1996 e ha provveduto a inviare il suo rapporto unitamente ai commenti della GTUC (Georgian Trade Union Confederation). Da questo emerge una situazione allarmante: il 30%³³⁷ dei bambini di età compresa tra i 5 e i 15 anni viene sfruttato soprattutto nel settore agricolo e nelle attività commerciali svolte nelle strade del paese.

³³³ Cfr. OIL, op. cit., pag. 401.

³³⁴ Cfr. OIL, op. cit., pag. 401.

³³⁵ Cfr. OIL, op. cit., pag. 401.

³³⁶ Cfr. OIL, op. cit., pag. 301.

³³⁷ Cfr. OIL, op. cit., pag. 304.

Ciò nonostante riferendoci in particolare al fenomeno dei “street children”, la situazione attuale risulta senza dubbio migliore rispetto agli anni passati, stando alle stime del MICS (Multiple Indicator Cluster Survey) si è passati da un tasso del 30% del 1999 al 18% nel 2005³³⁸. In questo contesto il governo, consapevole dell’importanza dell’istruzione di base, ha attivato il programma “ Public Schools Rehabilitation Programme “³³⁹, che ha permesso di investire maggiormente nel sistema educativo pubblico rinnovando ben 300 istituti. Oltre a ciò, è stata creato un voucher system diretto a garantire il benessere e il supporto finanziario dei bambini di strada.

Grecia

In Grecia fino ad oggi è stata ratificata solamente la Convenzione n. 138 (1986), anche se non può dirsi che il suo rispetto sia totale. Dall’esame del rapporto pervenuto e dalle osservazioni della Greek General Confederation of Labour (GSEE) emerge, infatti, una incongruenza con la normativa internazionale. Stando al dettato del decreto presidenziale n. 62/1998³⁴⁰, un adolescente, ovvero una persona di almeno quindici anni che abbia terminato la scuola dell’obbligo, può essere impiegato nei lavori ritenuti pericolosi. L’articolo 3 della Convenzione n. 138, invece come ben sappiamo risulta più restrittiva, fissando l’età minima a sedici solamente nei casi in cui siano rispettate la salute, la morale e la sicurezza. La Commissione invita, pertanto, il governo a prendere delle misure adatte ad uniformare la sua legislazione al disposto dell’articolo 3 dello standard internazionale.

Guatemala

Il Guatemala ha provveduto a ratificare entrambe le Convenzioni, la prima nel 1990 e la seconda nel 2001. Data la drammaticità del problema³⁴¹, il governo fin da subito ha provveduto, in collaborazione con l’OIL- IPEC, a sviluppare progetti e iniziative (tra cui ricordiamo), dirette a liberare il Guatemala dalla piaga del child work. Tuttavia, come ha notato la Commissione sui Diritti del Bambino (CRC) l’applicazione di queste misure si rivela ancora insufficiente data la mancanza di un sistema di valutazione. Per questo si rende necessario intensificare l’attività del servizio di ispezione sul lavoro. In applicazione della Convenzione n. 182 è stato sviluppato il progetto “ Eliminating child labour in America Latina” al fine di misurare i risultati ottenuti. Nella

³³⁸ Cfr. OIL, op. cit., pag. 304.

³³⁹ Cfr. OIL, op. cit., pag. 304.

³⁴⁰ Cfr. OIL, op. cit., pag. 306.

³⁴¹ Cfr. OIL, op. cit., pag. 308 : Secondo il National Study of Living Conditions (ENCOVI) del 2011 il 13.4% dei bambini, di età compresa fra i 7 e i 14 anni, sono impiegati in attività economiche. Di questi il 39.4 % lavorano esclusivamente, mentre il 17.3 % riescono a lavorare e a frequentare la scuola.

stessa direzione si inserisce la decisione del governo di stabilire nei ventidue dipartimenti del paese delle Commissioni per l'eliminazione del lavoro minorile (CONAPETI) , in modo da ridurre il fenomeno a partire dal livello locale . Inoltre per quanto concerne i lavori pericolosi , il Government Agreement 250/2006³⁴² individua una lista completa di lavori ritenuti pericolosi e perciò vietati ai minori di 18 anni.

Guinea

La Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile n. 182 , ratificata nel 2003 , viene rafforzata nel 2008 dall'adozione del Guinean Children's Code , nel quale viene vietato esplicitamente la vendita e il traffico dei bambini .La sezione 386 dello stesso dispone che chiunque partecipi o sia complice nel traffico di minori sarà punito con una reclusione da tre a dieci anni e con un'ammenda del valore compreso tra 1 e 3.5 milioni di franchi guineani.³⁴³ Il governo sta inoltre preparando un disegno di legge sull'abolizione del lavoro minorile in modo tale da conformare la legislazione nazionale alla Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile. In aggiunta a ciò, la sezione 429 del codice sopracitato dispone che nessun minore può essere arruolato nelle forze armate , pena la detenzione da due e cinque anni e la sanzione da 50 a 500 franchi guineani. Analogamente anche le attività illecite legate allo sfruttamento sessuale e alla pornografia sono vietate e punite con la reclusione da un a cinque anni e con una multa pecuniaria il cui valore varia dai 300.000 a un milione di franchi. Per quanto concerne i lavori ritenuti pericolosi lo stato dispone che i minori potranno essere impiegati solamente nel rispetto di certe condizioni individuate dagli ordini ministeriali.

Haiti

La Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile è stata ratificata nel 2007. Ciò nonostante , come osserva la Commissione sui diritti del bambino , i casi di traffico e contrabbando di bambini da Haiti verso la Repubblica Domenicana sono ancora molto elevati. Oltre a ciò è molto diffuso anche il fenomeno dei *restavèks*³⁴⁴ , ovverosia quei bambini prelevati dalle zone rurali per essere impiegati come domestici nelle famiglie urbane .Al riguardo il governo sta preparando un abbozzo di legge relativo al tema del traffico degli esseri umani , secondo il quale “ il lenocinio, l'arruolamento , il trasporto ,l'accompagnamento di un bambino per scopi di sfruttamento costituiscono una violazione della legge. “³⁴⁵Tuttavia la Commissione sull'eliminazione della

³⁴² Cfr. OIL, op. cit. , pag. 309.

³⁴³ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 311.

³⁴⁴ Il termine *restavèks* designa quei bambini impiegati come lavoratori domestici.

³⁴⁵ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 313.

discriminazione contro le donne (CEDAW) è preoccupata del fatto che nonostante l'elevato numero di vittime di sesso femminile, l'abbozzo di legge non è ancora stato approvato dal Parlamento. Molti di questi bambini sono costretti a sopportare orari prolungati senza recepire alcuna paga e sono privati dei loro più basilari diritti quale quello dell'istruzione. Per questo il governo ha deciso di attivare una child protection brigade (BPM) ³⁴⁶, ovvero una unità di polizia specializzata nel traffico dei bambini. Oltre a ciò è interessante notare che il Social Welfare and Research Institute (IBESR) in collaborazione con altre organizzazioni internazionali ha attivato diversi programmi per il reinserimento sociale e la riabilitazione fisica dei bambini *restavèks*.

Honduras

In Honduras sono state ratificate entrambe le Convenzioni fondamentali, la prima nel 1980 e la seconda nel 2001. Tuttavia il fenomeno è ancora preoccupante, dato che il 14.3 % ³⁴⁷ dei bambini e degli adolescenti sono impiegati in attività economiche. Per questo il governo ha adottato un Piano d'azione per l'eliminazione del lavoro minorile, che prevede tra l'altro l'istituzione nei dipartimenti di Valle, Copan e La Paz di ben 30 difensori comunali del bambino e di quattro commissioni tecniche subregionali composte da lavoratori, organizzazioni di datori di lavoro e rappresentanti della società civile. Inoltre a fine di eliminare il problema entro il 2020 il governo in accordo con il programma OIL IPEC ha realizzato una "Roadmap for the Prevention and the Eradication of child labour in its worst forms" ³⁴⁸, che suggerisce diverse politiche e strategie per contrastare il fenomeno. Tra queste, in particolare, possiamo citare la decisione di ampliare l'assistenza finanziaria alle famiglie con figli minori attraverso l'istituzione del programma "Bono 10.000" ³⁴⁹, la realizzazione di diversi workshop sul tema del lavoro minorile e il rafforzamento del ruolo e dei compiti dell'ispettorato sul lavoro. La Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile è stata, invece, ratificata nel 2001. Il perseguimento della stessa, ha permesso di eliminare le peggiori forme di sfruttamento minorile attraverso la creazione di unità speciali all'interno delle polizia e del pubblico ministero.

Indonesia

In Indonesia sono state ratificate entrambe le Convenzioni, la n. 138 nel 1999 e la 182 nel 2000. Ciò nonostante, come risulta dalla Child Labour Survey del 2009 ancora 1.76 ³⁵⁰ milioni di

³⁴⁶ Cfr. OIL, op. cit., pag. 314.

³⁴⁷ Cfr. OIL, op. cit., pag. 315.

³⁴⁸ Cfr. OIL, op. cit., pag. 315.

³⁴⁹ Cfr. OIL, op. cit., pag. 317.

³⁵⁰ Cfr. OIL, op. cit., pag. 319.

bambini sono impiegati in attività lavorative e in particolare nel settore agricolo. (compresa la silvicoltura ,la caccia e la pesca) Preoccupato dalla situazione , il governo ha attivato delle iniziative volte a prevenire l'impiego degli adolescenti di età inferiore ai 15 anni. Tra questi possiamo citare il programma Child Social Welfare ³⁵¹, creato dal ministero degli affari sociali al fine di sostenere economicamente e incoraggiare il ritorno a scuola dei minori , il Reduction Child Labour Programme , creato su iniziativa del Ministero dell'istruzione e infine il Mid-Term National Development Plan (2010-2014) dell'OIL –IPEC . Il lavoro minorile in Indonesia riguarda principalmente il settore informale ed irregolare , per questo la sezione 75 del Manpower Act ³⁵²(atto n. 13 del 2003) obbliga il governo a prendere delle misure idonee a fronteggiare il grave problema del lavoro irregolare. Con riferimento alle peggiori forme di lavoro minorile , possiamo dire anzitutto che la Convenzione n. 182 è stata adottata nel 2000. Ciò nonostante come possiamo notare dall'allegato dell'ITUC sono ancora molteplici i casi di violenza fisica e psicologica .Perciò il governo , in collaborazione con diverse organizzazioni non governative, ha varato diverse misure volte a prevenire i lavori domestici pericolosi. Al fine di combattere il fenomeno del traffico di persone , poi è stato poi rafforzato il ruolo della polizia , attraverso la creazione di una Women and children's service unit³⁵³ ed è stato sviluppato a National Plan of Action on the Eradication of trafficking .

Jamaica

In Jamaica entrambe le Convenzioni sono state ratificate nel 2003. Con riguardo alla Convenzione n. 138 è interessante notare che il governo ha individuato, attraverso il progetto Tackling Child Labour with Education (TACKLE) ³⁵⁴ , una lista di 45 tipi di impieghi³⁵⁵ vietati ai minori di 18 anni . Le penalità previste per i trasgressori comprendono una multa , il cui importo può oscillare dai 250.000 ai 1.000.000 dollari giamaicani, nonché un periodo di detenzione non superiore ai tre mesi. Tali sanzioni potranno inoltre essere ulteriormente rafforzate dall'istituzione di un servizio di ispezione. Oltre a ciò , per combattere le peggiori forme di lavoro e nello specifico l'utilizzo della manodopera infantile per scopi illeciti , sono state intraprese varie misure , tra cui merita di essere citato il Plan of Action to combat Trafficking in persons.

³⁵¹ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 320.

³⁵² Cfr. OIL , op. cit. , pag. 320.

³⁵³ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 321.

³⁵⁴ Cfr. OIL , op. cit., pag. 324.

³⁵⁵ Cfr. OIL , op. cit., pag. 324.

Kazakhstan

La Convenzione n.183 viene ratificata nel 2001 , ma il numero di bambini lavoratori rimane comunque alto. Per far fronte a questa situazione il governo collabora con l'OIL , partecipando tra l'altro al progetto SIMPOC . La Convenzione n. 182 viene ratificata nel 2003.Come risulta da diversi studi i bambini lavoratori vengono impiegati soprattutto nel settore informale e in quello agricolo. Riferendoci in particolare a quest'ultimo, va notato che sebbene sia vietato per i minori di 18 anni, nella realtà dei fatti sono moltissimi i bambini impiegati nelle coltivazioni di cotone e di tabacco. Come si può osservare nel report "Hellish Work Exploitation of Migrant tobacco workers in Kazakhstan"³⁵⁶ molti bambini vengono impiegati nelle coltivazioni di tabacco e sottoposti a condizioni pericolose , tra cui alte temperature , esposizione a pesticidi , orari prolungati e scarsa igiene. Il governo pertanto , attraverso l'attivazione di misure specifiche , si impegna a rafforzare il divieto previsto dalla Convenzione n. 182.

Kenya

La Convenzione n. 138 in Kenya è stata ratificata già nel 1979. Secondo il programma OIL IPEC in Kenya sono state attuate diverse misure che hanno permesso di sottrarre 1050³⁵⁷ bambini dal lavoro minorile e di reinserirli nel mondo scolastico . In questa direzione l'attuazione del programma Kenya Education Sector Program (KESSP) ha permesso di incrementare il tasso di frequenza scolastica della scuola primaria dal 83.2 % registrato nel 2005 al 92.5 % del 2008³⁵⁸ , anche se circa il 20% di questi non completa il ciclo di istruzione primaria. In tal senso il governo ha provveduto a rafforzare i County Child Labour Committee (CCLCs) e le ispezioni sul lavoro minorile. È opportuno ricordare, inoltre , che una recente revisione dell'Education Bill propone di estendere l'istruzione obbligatoria fino ai 18 anni. Nel complesso tutte misure permettono ,infatti , di dare attuazione alla Convenzione n. 138 limitando in tal modo i casi di impiego minorile .

Kyrgyzstan

La Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile viene ratificata nel 2004 . La sezione 124 del Codice penale vieta qualsiasi forma di traffico di esseri umani e in special modo dei minori . Come sostiene la Commissione sui diritti del bambino , le principali vittime del traffico in Kyrgyzstan sono le donne e i bambini .Per quanto riguarda i lavori pericolosi la Commissione

³⁵⁶ Cfr. OIL, op.cit., pag. 329.

³⁵⁷ Cfr. OIL. op. cit. , pag. 329.

³⁵⁸ Cfr. OIL. op. cit. , pag. 329.

nota che la sezione 294 del Codice del Lavoro vieta l'impiego dei minori in una serie di occupazioni tra cui in primis l'impiego nelle piantagioni di tabacco , riso e cotone.

Madagascar

Il Madagascar ha dato attuazione a entrambe le Convenzioni , rispettivamente nel 2000 e nel 2001. Secondo la National Survey on Child Labour del 2007 condotta dal National Bureau of Statistics in collaborazione con ILO / IPEC / SIMPOC, circa il 28 %³⁵⁹ dei bambini di età compresa tra i 5 e i 17 anni è economicamente attivo. Il problema si verifica con maggior incidenza nelle zone rurali del paese , dove la manodopera infantile viene utilizzata nell'attività agricola e nella pesca. Inoltre , come si rileva dalla General Confederation of Workers' Unions of Madagascar (CGSTM)³⁶⁰, molteplici sono i casi di bambini impiegati come domestici . Tra le strategie intraprese dal governo per combattere questo problema , ricordiamo anzitutto l'adozione del Piano d'azione nazionale per la lotta contro il lavoro minorile in Madagascar (PNA) , nonché i sei piani di azione inerenti il settore rurale, le attività estrattive, la manifattura , il lavoro domestico, la ristorazione , il commercio ed altre attività.³⁶¹ A questa si aggiunge poi il piano previsto dal National Committee to Combat Child Labour (CNLTE) , il progetto AMAV contro il lavoro minorile domestico e i piani contro il lavoro minorile nelle piantagioni di vaniglia nella regione di Sava e contro il lavoro nelle miniere e cave nella regione Atsimo Andrefana, attuati nel contesto del progetto TACKLE ILO / IPEC.³⁶² Infine il governo si impegna ad innalzare l'età minima di accesso al lavoro , facendola coincidere con l'età di completamento della scuola dell'obbligo. Per quanto concerne, invece , la Convenzione n. 182 , essa viene ratificata nel 2001. L'implementazione della stessa viene peraltro rafforzato dalla previsione di severe sanzioni penali nei confronti dei responsabili delle peggiori forme di lavoro minorile.

Malesia

In Malesia , la Convenzione n. 138 viene ratificata nel 1997 .L'applicazione della stessa viene rinforzata dal Childen and Young Person Act del 1966 (CYP Act),³⁶³ in base al quale nessun bambino o giovane dovrebbe essere impiegato in alcuna attività pericolosa. Purtroppo secondo la Commissione dei diritti del bambino l'applicazione della suddetta Convenzione risulta essere ancora debole e insufficiente. Il lavoro minorile in Malesia , infatti , si svolge principalmente all'interno della famiglia nel settore agricolo , in quello della ristorazione e in quello del

³⁵⁹ Cfr. OIL. op. cit. , pag. 339.

³⁶⁰ Cfr. OIL. op. cit. , pag. 339.

³⁶¹ Cfr. OIL. op. cit. , pag. 339.

³⁶² Cfr. OIL. op. cit. , pag. 340.

³⁶³ Cfr. OIL. op. cit. , pag. 345.

commercio al dettaglio. In tal senso il governo intende rafforzare il ruolo dell'ispettorato sul lavoro , in modo tale da monitorare meglio il fenomeno e da fornire dati aggiornati. La Convenzione n. 182 viene invece ratificata nel 2000. Anche in questo caso il governo , dopo aver individuato le peggiori forme di lavoro minorile, si impegna a prendere delle misure adeguate e in particolar modo sanzioni penali e pecuniarie.

Marocco

In Marocco la Convenzione n. 138 è stata ratificata nel 2000 . In tale contesto il Marocco ha deciso di adottare un National Action Plan for Childrens (PANE)³⁶⁴, volto a combattere il lavoro minorile. Tale progetto , infatti , si prefigge di ridurre del 10% l'impiego minorile e di migliorare la situazione delle famiglie bisognose. In aggiunta , è stato adottato anche un disegno di legge sul lavoro domestico, diretto a determinare le condizioni di lavoro ma soprattutto a vietare l'impiego dei giovani con meno di quindici anni. Sempre in questa direzione poi ,considerando che l'istruzione è l'unico mezzo per combattere il problema, il ministero dell'istruzione ha creato 499 nuove scuole ³⁶⁵, di cui 205 scuole primarie , 88 scuole medie e 136 scuole superiori .In questo modo il governo persegue lo scopo di innalzare il tasso di iscrizione scolastica , prevedendo tra l'altro delle misure di formazione personalizzata rivolte agli studenti con difficoltà . Tutto ciò viene inoltre completato dalla previsione di misure sanzionatorie . Infatti ,ai sensi della sezione 151 del Codice del Lavoro, l'impiego di un minore di età inferiore ai quindici anni , è sanzionabile con una multa dai 25.000 ai 30.000 dirhams e un periodo di detenzione dai sei giorni ai tre mesi. Si tratta in ogni caso di misure non del tutto sufficienti a garantire lo sradicamento totale del problema. Per quanto concerne , invece , la Convenzione n. 182 essa è stata ratificata nel 2001 e assume un'importanza notevole , dal momento che il lavoro forzato e in particolare quello domestico rappresenta ancora una realtà piuttosto diffusa . In collaborazione con il programma OIL IPEC è stato pertanto lanciato il National Programme to Combat the Use of Young Girls in Domestic Work ³⁶⁶(INQAD) , seguito poi da una campagna di sensibilizzazione lanciata dal Ministero dello sviluppo sociale , della famiglia e della solidarietà. Per fronteggiare il problema dello sfruttamento sessuale , invece , sono state create cinque child protection units(UPEs) ³⁶⁷, volte ad assicurare assistenza medica , psicologica e legale alle piccole vittime. Per tutte le altre

³⁶⁴ Cfr. OIL, op. cit. , pag.359.

³⁶⁵ Cfr. OIL, op. cit. , pag.360.

³⁶⁶ Cfr. OIL, op. cit. , pag.363.

³⁶⁷ Cfr. OIL, op. cit. , pag.363.

forme di lavoro pericoloso o forzato sono poi previste specifiche misure sanzionatorie e penali , previste sia nel Codice del Lavoro che in quello Penale.

Namibia

In Namibia è stata ratificata solamente la Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile nel 2000. Lo studio “Childrens used by adults to commit crime “(CUBAC)³⁶⁸, però dimostra che circa un terzo dei bambini vengono utilizzati dagli adulti per compiere crimini e nelle attività illecite. Il governo ha pertanto deciso di sviluppare con l’ausilio della Labour Advisory Committee una lista di lavori proibiti , quale deterrente del lavoro minorile.

Nepal

In Nepal la Convenzione n. 138 viene ratificata già nel 1997. Dall’esame del rapporto emerge che circa l’82 % ³⁶⁹dei bambini lavoratori ha meno di quindici anni ed è impiegato in occupazioni agricole. Oltre a ciò l’ITUC nel suo report “Internationally recognized core labour standards in Nepal “ indica che la manodopera infantile viene impiegata anche nelle miniere /cave e nel lavoro domestico. Data la portata del fenomeno il governo del Nepal si impegna , perciò , a diffondere e a rafforzare il servizio di ispezione sul lavoro , in modo tale da frenare il fenomeno del lavoro minorile. In aggiunta , nel 2011 è stato lanciato un programma dell’OIL IPEC sull’eliminazione del lavoro minorile al fine di implementare il Nepal’s National Master Plan on the Elimination of Child Labour nel periodo 2011-2020. Riferendoci , invece , alla Convenzione n. 182 ratificata nel 2002 , possiamo notare che il governo si è impegnato fin da subito a prendere le opportune misure volte ad assicurare che nessun minore di diciotto anni sia impegnato nelle attività illecite e nei lavori pericolosi per la loro salute fisica e morale .Anche in questo caso assume un ruolo centrale l’ ispezione sul lavoro , nonché il servizio di raccolta dei dati svolto dal governo in collaborazione con la Central Children Welfare Committee(CCWC). ³⁷⁰

Nigeria

In Nigeria la Convenzione n. 138 è stata ratificata nel 2002. Dall’esame del rapporto emerge che l’età minima per l’accesso al lavoro non può essere inferiore ai 15 anni , mentre secondo la sezione 59 del Labour Act del 1990 congiuntamente alla sezione 91 dello stesso “ nessun bambino al di sotto dei 12 anni dovrebbe essere impiegato in alcuna attività, eccetto i casi di lavoro agricolo e

³⁶⁹ Cfr. OIL , op. cit., pag. 369.

³⁷⁰ Cfr. OIL , op. cit., pag. 371.

domestico svolto all'interno della famiglia .³⁷¹» Inoltre secondo l'UNICEF Information Sheet on Child Labour in Nigeria 15 milioni di bambini sono impiegati irregolarmente nel settore agricolo e come domestici. Data la serietà e la drammaticità del problema , la Commissione richiede al governo di fornire informazioni sulle misure intraprese .

Paesi Bassi (Aruba)

In Aruba la Convenzione n. 138 viene attuata e rafforzata da un'ordinanza di stato per l'istruzione obbligatoria (AB 2011 Numero 82)³⁷² approvata il 23 dicembre 2011. Ai sensi della presente ordinanza, infatti, l'istruzione è obbligatoria per tutti i bambini di età compresa tra i 4 e 16 anni e il non rispetto di tale diritto comporta una multa a carico dei genitori . Inoltre, per garantire un maggior rispetto dell'ordinanza in questione il governo sta prendendo le opportune misure per creare l'Ufficio sull'istruzione obbligatoria . Per quanto concerne invece la questione delle peggiori forme di lavoro minorile , è opportuno rammentare la sezione 17 del decreto del lavoro la quale vieta l'impiego dei minorenni nel lavoro notturno e nei lavori di natura pericolosa. Nella stessa direzione, inoltre , il Comitato per la modernizzazione della legislazione del lavoro (CMLL) incoraggia l'attuazione di politiche volte a determinare le principali tipologie di lavoro pericoloso.

Ruanda

In Ruanda la Convenzione n. 138 viene ratificata nel 1981. Come dimostra la National Child Labour Survey (NCLS) del 2008 , circa il 6.1 dei bambini di età compresa tra i 5 e i 14 anni sono impiegati in attività economiche , soprattutto nel settore agricolo. A partire dal 2007 quindi si è provveduto ad elaborare un Piano nazionale d'azione³⁷³ , peraltro ancora in fase di revisione. Il governo del Ruanda, inoltre, partecipa al “ Project Development Awareness Raising and Support for the Elimination of the worst forms of child labour by 2016”³⁷⁴ e si impegna ad innalzare l'età di completamento dell'istruzione obbligatoria . Infine si deve notare che l'ordine ministeriale n. 06 del 13 luglio 2010 ha determinato una lista delle peggiori forme di lavoro minorile tra cui sono inclusi :il lavoro in sotterraneo, il lavoro nelle miniere, il lavoro a grandi altezze; il lavoro in luoghi poco igienici; lavoro con alte temperature, rumori e vibrazioni; il lavoro che richiede l'utilizzo di macchine o altri materiali pericolosi, lavori che comportano il sollevamento di carichi pesanti , il lavoro domestico al di fuori della famiglia, lavori di costruzione, e la conduzione di macchine

³⁷¹ Cfr. OIL , op. cit., pag. 381.

³⁷² Cfr. OIL , op. cit., pag. 372.

³⁷³ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 389: si tratta del NAP (National Action Plan for the Elimination of Child Labour).

³⁷⁴ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 389.

pesanti. Il Decreto ministeriale contiene inoltre un elenco di categorie di enti che non sono autorizzati a impiegare i bambini, come ad esempio le imprese che effettuano la macellazione di animali, le imprese di estrazione, le imprese che producono sostanze tossiche, imprese edili, nonché le imprese che producono e vendono alcolici.

Russia

La Russia ha adottato la Convenzione n. 138 sull'età minima adottata nel 1979. In questa direzione la sezione 63 del Codice del Lavoro, impedisce ai giovani di età inferiore ai 16 anni di stipulare un contratto d'impiego.³⁷⁵ Ciò nonostante, come dimostra la Commissione sui diritti Economici, Sociali e Culturali, l'impiego illegale dei minori è ancora frequente nell'economia informale tanto da compromettere la regolare frequenza scolastica. Uno studio condotto nel 2009 dall'OIL-IPEC dimostra che nella regione di San Pietroburgo molti bambini di età compresa fra gli 8 e i 9 anni sono impiegati in disparate attività economiche: dalla raccolta di bottiglie vuote e carta, al trasporto di beni o ancora alle pulizie e al lavaggio di auto. A tal riguardo nel 2010 sono state realizzate ben 1267 ispezioni³⁷⁶ in modo da verificare la conformità con la legislazione. Nel 2003 la Russia ha inoltre ratificato la Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile, che però continuano a persistere. Infatti, secondo l'International Trade Union Confederation (ITUC) sono ancora centinaia i casi di traffico di esseri umani. Per questo la Commissione richiede misure immediate ed efficaci volte ad eliminare il problema e ad assicurare l'imposizione di adeguate sanzioni.

Senegal

In Senegal la Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile viene ratificata nel 2000. Tuttavia la Commissione dei diritti del Bambino è preoccupata dalla pratica dei marabout (insegnanti delle scuole coraniche) di impiegare i talibé children³⁷⁷ nel settore agricolo e nelle attività illecite. Secondo un rapporto dell'ITUC, nel 2010 il numero di bambini tabilé si aggirava intorno ai 50.000³⁷⁸. La maggior parte di questi vive nelle zone rurali del Senegal e sono vittime del traffico da parte dei paesi confinanti (Mali, Guinea Bissau). Come è facile immaginare, questi bambini non ricevono un'istruzione adeguata e vivono in condizioni di povertà. Tuttavia questa forma di sfruttamento non viene punita, in quanto secondo la sezione 245 del Codice Penale l'atto

³⁷⁵ Cfr. OIL, op. cit., pag. 387.

³⁷⁶ Cfr. OIL, op. cit., pag. 387.

³⁷⁷ Cfr. OIL, op. cit., pag. 390: i talibé children sono piccoli mendicanti. Essi vengono solitamente affidati dalle proprie famiglie ad un marabout, un maestro del Corano, il quale dovrebbe farsi carico del loro mantenimento e della loro educazione religiosa. Tuttavia, spesso, dietro a ciò si nasconde, un vero e proprio meccanismo di sfruttamento.

³⁷⁸ Cfr. OIL, op. cit., pag. 390.

di chiedere l'elemosina nelle forme e nei giorni stabiliti dalle tradizioni religiose non può essere vietato. Considerato ciò la Commissione richiede pertanto di intraprendere misure urgenti sanzioni penali volte ad arginare il problema.

Stati Uniti

Negli Stati Uniti la Convenzione n. 182 viene ratificata nello stesso anno in cui viene emanata, ovvero nel 1999. Tra le attività ritenute pericolose rientra anche l'attività agricola per la quale , come stabilisce la sezione 213 della Fair Labor Standards Act (FLSA)³⁷⁹, l'età minima per l'accesso all'impiego è fissata a 16 anni. Tuttavia come emerge dalla denuncia della Federazione Americana del Lavoro e al Congresso delle Organizzazioni Industriali (AFL-CIO) i minorenni impiegati in agricoltura sono ancora molti e sono sottoposti a condizioni pessime .(orari di lavoro lunghi , esposizione a pesticidi, lesioni gravi). In tal senso , l'Istituto Nazionale per la sicurezza e la salute (NIOSH) ha emesso alcune Raccomandazioni volte a cambiare gli ordini pericolosi esistenti (Os)³⁸⁰. In particolare si è provveduto ad elaborare una lista di occupazioni vietate ai minori , in quanto ritenute pericolose.

Togo

Il Togo ha ratificato la Convenzione sull'età minima nel 1984 da anni combatte il fenomeno del lavoro minorile attraverso l'implementazione dei programmi formativi attivati all'interno del progetto OIL IPEC .Come emerge da una recente indagine condotta nel 2010³⁸¹, circa il 58.1% dei bambini di età compresa fra i 5 e i 17 anni , risulta economicamente attivo. Di questi una buona parte viene impiegata nel lavoro agricolo e nei lavori domestici. In questo contesto il programma OIL IPEC ha permesso di sottrarre ben 12.279 bambini ³⁸²dalle peggiori forme di lavoro minorile svolte nell'ambito dell'economia informale. In aggiunta a ciò il governo sta sviluppando un piano d'azione nazionale (PAN) contro il lavoro minorile , focalizzato principalmente sulle seguenti strategie : rafforzamento dell'istruzione, sensibilizzazione dell'opinione pubblica , applicazione della legislazione e sviluppo di programmi preventivi e di controllo .³⁸³ Inoltre per estendere la protezione prevista dal Codice del Lavoro del 2006³⁸⁴ a tutti i bambini , il governo ha deciso di rafforzare l'azione del servizio di ispezione sul lavoro. Ciò è stato reso possibile dall'incremento del

³⁷⁹ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 403.

³⁸⁰ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 403.

³⁸¹ Cfr. OIL, op. cit. ,pag.395: si tratta della "national survey on child labour in Togo (ENTE)".

³⁸² Cfr. OIL, op. cit. ,pag.395.

³⁸³ Cfr. OIL, op. cit. ,pag.395.

³⁸⁴ Cfr. OIL, op. cit. ,pag.395:section 150 of the Labour Code of 2006 provide that childrens under 15 years cannot be employed in any enterprise or perform any type of work. "

numero di ispettori , dalla presenza di risorse umane di alta qualità e dall'ampliamento della rete di copertura. Il governo nel 2000 ha ratificato altresì, la Convenzione n. 182 , di cui purtroppo non ci è pervenuto il rapporto.

Trinidad e Tobago

In Trinidad e Tobago la Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile è stata ratificata nel 2003. È interessante notare che l'attuazione della suddetta Convenzione è stata accompagnata dall'adozione di due strumenti : il Trafficking in Persons Act e il Children Bill.³⁸⁵ Il primo vieta la vendita e il traffico di bambini al di sotto dei 18 anni e nei casi di mancato rispetto comporta una pena di 20 anni di reclusione e un'ammenda di un milione di dollari³⁸⁶ . Il Children Bill e in particolare la sezione 46, prevede invece delle disposizioni relative all'impiego dei minori in attività illecite .

Uzbekistan

La ratifica della Convenzione n. 182 del 1999 risale al 2008 e viene corroborata dall'applicazione di tre importanti disposizioni legislative nazionali : l'articolo 37 della Costituzione, la sezione 7 del Codice del Lavoro e la sezione 138 del Codice Criminale . Tra queste assume particolare rilievo la sezione 241 del Codice del Lavoro , in quanto vieta di assumere giovani di età inferiore ai 18 anni nell'attività di raccolta del cotone e nelle connesse attività agricole. Tuttavia , nonostante queste disposizioni è doveroso notare che il governo ricorre sistematicamente all'impiego dei fanciulli in età scolastica nelle attività di raccolta del cotone . Al riguardo uno studio condotto dall'ITUC ha rilevato che metà del cotone raccolto in Uzbekistan è il risultato del lavoro forzato minorile e che ogni anno centinaia di migliaia³⁸⁷ di bambini sono costretti a sacrificare la frequenza scolastica per dedicarsi alla raccolta del cotone . Questi fanciulli , inoltre , sono costretti a lavorare in condizioni malsane , dal momento che sono impiegati in lavori ritenuti pericolosi a causa dei prolungati orari di lavoro , dell'esposizione ai pesticidi utilizzati e delle dure condizioni climatiche .

Yemen

Lo Yemen ha ratificato solamente la Convenzione n. 138 nel 2000 .Ciò nonostante la prima inchiesta sul lavoro infantile viene condotta solamente nel 2010 dalla CSO (Central Statistical Organization) in collaborazione con l'OIL-IPEC e rileva che il 21%³⁸⁸ dei bambini tra i 5 e i 17

³⁸⁵ Cfr. OIL, op. cit. ,pag.398.

³⁸⁶ Cfr. OIL, op.cir. ,pag.398.

³⁸⁷ Cfr. OIL, op.cir. ,pag. 406.

³⁸⁸ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 410.

anni è impiegato principalmente nel settore agricolo (56.1 %) e nel lavoro domestico (29 %) . Dall'analisi della sezione 5 dell'Atto ministeriale n. 56 del 2004³⁸⁹ si evince che l'età minima per l'accesso al lavoro non deve essere inferiore ai 15 anni , mentre all'epoca della ratifica l'età minima per l'accesso al lavoro era fissata a 14 anni. (Yemeni Child Rights Law of 2002) In tale direzione il governo ha poi provveduto a migliorare il sistema scolastico e a garantire una formazione di base a tutti , senza alcuna discriminazione di genere.

Domande dirette

In aggiunta alle osservazioni sopra riportate è importante evidenziare che alcune questioni sono state comunicate direttamente agli stati interessati attraverso il sistema delle domande dirette. Per quanto concerne la Convenzione n. 138 le principali richieste hanno interessato i seguenti stati : Burkina Faso, Burundi, Chad, Comoros, Repubblica del Congo , Gibuti , Guinea Equatoriale , Gabon, Gambia, Georgia, Germania , Grenada, Guatemala, Guinea , Guinea, -Bissau, Guyana, Haiti, Indonesia, Iraq, Irlanda Israele , Italia , Giordania , Kazakistan, Kenya, Kuwait, Kirgizstan, Repubblica Democratica del Lao , Libano , Mauritania, Moldavia , Montenegro, Mozambico , Namibia, Nepal, Paesi Bassi , Nigeria, Ruanda, Samoa, Sao Tome and Principe, Seychelles, Thailand, Trinidad and Tobago e Tunisia . Con riferimento , invece , alla Convenzione n. 182 le domande dirette hanno interessato i seguenti stati : Bahamas, Burkina Faso, Chad, Comoros, Congo, Gibuti , Guinea Equatoriale , Gabon, Gambia , Georgia, Germania ,Ghana, Grecia , Grenada, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Guyana , Haiti , Honduras, Ungheria, Islanda, Indonesia, Iran, Iraq, Irlanda , Israele, Italia , Giamaica , Giappone , Giordania, Kazakistan, Kenya, Kuwait, Kirgizstan, Repubblica democratica del Lao , Lettonia , Libano , Lesotho, Liberia, Lithuania, Madagascar, Malawi, Malaysia, Mali, Mauritania, Mexico, Moldavia , Mongolia, Montenegro, Marocco, Mozambico , Namibia, Nepal, Paesi Bassi , Nuova Zelanda , Niger, Nigeria, Norvegia , Russia , Ruanda, Samoa, Sao Tome and Principe, Senegal, Seychelles, Slovacchia, Slovenia, Tailandia , Timor-Leste, Togo, Trinidad e Tobago, Tunisia, Uganda, Emirati Arabi , Regno Unito , Stati Uniti , Uzbekistan, Yemen.

6.2 Considerazioni sul lavoro forzato .

Analogamente a quanto fatto per il lavoro minorile , in questo paragrafo si cercherà di analizzare lo stato dell'arte del lavoro forzato in alcuni paesi del mondo attraverso l'analisi del rapporto elaborato dal CEACR sull'applicazione delle due Convenzioni fondamentali : la n.29 del 1930 sul

³⁸⁹ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 410.

lavoro forzato e la n. 105 del 1957 sull'abolizione del lavoro forzato .Oltre alla pubblicazione dei rapporti , la CEARC in alcuni casi ha fatto ricorso al più rapido sistema delle domande dirette .



Cambogia

In Cambogia la Convenzione n. 29 viene ratificata nel 1969 . L'applicazione della stessa viene rafforzata dall'adozione della legge sulla soppressione del traffico umano e sullo sfruttamento sessuale .³⁹⁰ Il governo in tal senso ha preso delle misure idonee volte a favorire la distribuzione di materiale informativo concernente la legislazione internazionale . Inoltre la National Committee to lead the Suppression of Human Trafficking , Smuggling , Labour Exploitation in Women and Children (STSLS)³⁹¹ ha attivato un piano d'azione per il 2011-2013 volto a sopprimere il problema dello sfruttamento . Questa Commissione coopera con diversi gruppi a livello provinciale , locale e con le autorità responsabili dell'implementazione del Memoranda of Understanding (MOUs) ³⁹² .Ciò nonostante il problema del lavoro forzato continua ad essere un serio problema del paese ; dal momento che secondo le stime del 2009 della Commissione sui diritti economici sociali e culturali , ogni mese si registrano circa 400 -800 casi di traffico di donne e bambini cambogiani . Un'altra questione di fondamentale importanza riguarda la situazione dei lavoratori migranti , i quali sono maggiormente soggetti e vulnerabili al lavoro forzato. In particolare , dal report “ Internationally recognised core labour standards in Cambodia : report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of Cambodia “ risulta che le principali vittime del lavoro forzato sono le donne cambogiane che migrano in Malesia come lavoratrici domestiche e i pescatori che si spostano in Thailandia. Inoltre nella maggior parte dei casi questi lavoratori migranti non sono consapevoli dei loro diritti , per questo a partire dal 2011 il Ministero del lavoro ha

³⁹⁰ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 221.

³⁹¹ Cfr. OIL, op. cit. , pag. 221.

³⁹² Cfr. OIL, op. cit. , pag. 221.

iniziato a fornire a tutti i lavoratori migranti una formazione pre-departure³⁹³ sui loro diritti. Da ultimo è importante attivare alcune misure volte a proteggere i lavoratori da qualsiasi pratica illecita, quali la privazione della loro libertà, la ritenzione dei loro passaporti o ancora il mancato pagamento del loro salario.

Giamaica

In Giamaica le due Convenzioni fondamentali in materia di lavoro forzato sono state ratificate nel 1962. Al fine di eliminare il lavoro forzato il governo ha adottato il Trafficking in persons Act del 2007. Sulla base di quest'ultimo, inoltre, è stata istituita una National Task Force Against Trafficking in Persons (NATFATIP)³⁹⁴ responsabile dell'implementazione di un piano nazionale sull'abolizione del traffico degli esseri umani. Quest'ultimo, in particolare, si concentra sulla prevenzione e repressione della tratta degli esseri umani, sull'assistenza alle vittime e sul rafforzamento delle procedure giudiziarie. A tal uopo il governo ha attivato misure preventive, quali i programmi di formazione rivolti alla polizia e altre autorità competenti e diverse attività di sensibilizzazione dell'opinione pubblica. Tra le misure di assistenza, invece possono farsi rientrare i servizi di ricovero, l'assistenza medica / psicologica, il sostegno linguistico e il reinserimento sociale. Da ultimo sono state istituite delle procedure giudiziarie specifiche volte a facilitare lo scambio di informazioni inerenti al traffico delle persone e a rafforzare la cooperazione con le autorità regionali ed internazionali. La CEACR, quindi, chiede al governo di rafforzare i suoi sforzi, svolgendo indagini approfondite e compiendo severe misure giudiziarie nei confronti dei trasgressori.

India

In India la Convenzione n. 29 sul lavoro forzato viene ratificata nel 1954. Il problema del lavoro forzato e in particolare il bonded labour, infatti, costituisce ancora un serio problema del paese. Il bonded labour in particolare si verifica nel settore agricolo e nelle industrie di estrazione, nelle industrie edilizie e nella produzione del cotone e della seta. Proprio per combattere il bonded labour il governo con la collaborazione dell'OIL ha deciso di stabilire attraverso il Bonded Labour System Abolition Act³⁹⁵ (BLSA), una Commissione di vigilanza, mentre la Commissione nazionale sui diritti umani (NHRC) organizza workshop di sensibilizzazione sul problema. Il Ministero del lavoro e dell'impiego con l'appoggio del programma speciale contro il lavoro forzato

³⁹³ Cfr. OIL, op. cit., pag. 221.

³⁹⁴ Cfr. OIL, op. cit., pag. 235.

³⁹⁵ Cfr. OIL, op.cit., pag. 229.

dell'OIL , ha avviato un programma volto a ridurre la vulnerabilità del bonded labour e a promuovere il decent work nella regione di Tamil Nadu.³⁹⁶ Il progetto è stato poi esteso anche in altre regioni del paese , quali Andhra Pradesh, Orissa, Uttar Pradesh, Jharkhand e Chattisgarh. Facendo riferimento al lavoro forzato minorile , è interessante notare che il Child Labour (Prohibition and Regulation) Act (CLPRA)³⁹⁷ nel 2011 è stato modificato con l'aggiunta di due ulteriori professioni vietate ai minori. In aggiunta a ciò il governo ha implementato un National Child Labour Project (NCLP)³⁹⁸ che permette di identificare i piccoli lavoratori e di iscrivere in speciali scuole prima di essere integrati nel normale sistema scolastico. Il governo , inoltre , in collaborazione con l'OIL IPEC ha lanciato un programma³⁹⁹ che ha come obiettivi principali la riabilitazione educativa delle vittime del lavoro minorile e la riabilitazione economica delle loro famiglie . Lo stesso progetto , inoltre, sviluppa delle strategie anche per i lavoratori migranti e per i bambini oggetto del traffico . Al fine di attivare tutti questi progetti il Ministero del Lavoro e dell'occupazione sta attivando molteplici sinergie con diversi Ministeri : a) il Ministero delle donne e dell'infanzia ; b) il Ministero dello sviluppo delle risorse umane ; c) il Ministero dello sviluppo rurale .⁴⁰⁰

Myanmar

Il caso del Myanmar è senza dubbio il più significativo ed eclatante. La Convenzione n.29 viene ratificata nel 1955 .Come si è avuto modo di vedere nel capitolo precedente nel marzo del 1997 il Consiglio di Amministrazione ha nominato una Commissione d'Inchiesta , la quale ha esortato il governo ad adottare alcuni interventi volti ad assicurare : a) la conformità dei principali testi legislativi⁴⁰¹ con la disciplina internazionale ;b) l'eliminazione totale del lavoro forzato ; c) il rafforzamento delle sanzioni penali previste nella sezione 374 del Codice Penale. Oltre a ciò la Commissione enfatizza la necessità di assumere immediate azioni concrete dirette a porre fine al lavoro forzato . In particolare tra queste misure possono farsi rientrare : a) l'erogazione di specifiche istruzioni alle autorità civili e militari ; b) la diffusione di materiale pubblicitario ; c) la dotazione di adeguati mezzi finanziari per la sostituzione del lavoro forzato ; d) il rafforzamento del divieto di lavoro forzato .⁴⁰² Un altro sviluppo molto interessante è rappresentato dalla decisione di istituire un “complaints mechanism”, il quale offre la possibilità alle vittime del lavoro forzato di

³⁹⁶ Cfr. OIL , op.cit. , pag. 230.

³⁹⁷ Cfr. OIL , op.cit. , pag. 230.

³⁹⁸ Cfr. OIL , op.cit. , pag. 231.

³⁹⁹ Cfr. OIL , op.cit. , pag. 231: si tratta del progetto “Converging against Child Labour: support for India’s model .

⁴⁰⁰ Cfr., OIL, op. cit. ,pag. 231.

⁴⁰¹ Cfr., OIL, op. cit. ,pag. 251.” si tratta del Village Act e del Towns Act”.

⁴⁰² Cfr., OIL, op. cit. ,pag. 251.

presentare le loro lamentele alle autorità competenti , attraverso il servizio dei funzionari di collegamento . In questo scenario si inseriscono poi le varie iniziative del governo volte a incentivare l'applicazione di azioni disciplinari severe , a favorire il pagamento dei salari dei dipendenti pubblici , a tradurre le brochures e il materiale informativo sui meccanismi del reclamo nelle diverse lingue locali , ad accelerare lo sradicamento delle diverse forme di lavoro forzato; nonché all'elaborazione di un Action Plan⁴⁰³ per l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato in Myanmar. In aggiunta a ciò , è interessante notare che attraverso l'adozione del Ward or Village Act del febbraio 2012, sono state introdotte alcune disposizioni penali . Un ruolo importante è stato svolto anche dal Consiglio di Amministrazione ; esso infatti ha accolto : a) diverse riunioni della nuova Commissione per l'eliminazione del lavoro forzato presieduta dal Ministro del Lavoro; b) l'istituzione di una Commissione tecnica volta ad assicurare la tempestività degli interventi previsti dall'Action Plan , nonché il coordinamento e la cooperazione interministeriale ; c) l'implementazione dell'ILO Action Plan on under-age military recruitment e del Joint Action Plan on children in armed conflicts ; d) il rilascio di 46 reclute minorenni; e) la preparazione e la distribuzione di opuscoli sul lavoro forzato in ben sette lingue, f) altre attività di sensibilizzazione per le autorità civili e militari.⁴⁰⁴

Sudan

In Sudan la Convenzione n. 29 viene ratificata nel 1957. La situazione ,tuttavia , continua ad essere drammatica dal momento che la pratica dei rapimenti e del lavoro forzato coinvolge ancora centinaia di bambini e di donne . Per questi motivi nel giugno del 2010 la CEACR ha intrapreso delle misure volte a migliorare la situazione dei diritti umani nel paese e ad attuare l'accordo globale di pace del 2005.⁴⁰⁵ In particolare il governo si è impegnato ad sradicare il fenomeno dei rapimenti delle donne fornendo un continuo supporto alla Commissione per l'eliminazione dei rapimenti di donne e bambini (CEAWC)⁴⁰⁶ . Il governo , infatti , si è impegnato a rafforzare il dialogo sociale in modo da risolvere i conflitti all'interno del paese. Inoltre si è preoccupato di fornire opportunità di sostegno psicologico e sociale e programmi di formazione rivolti in particolar modo ai bambini. La maggior parte dei rapimenti si verifica all'interno delle tribù presenti in quelle regioni caratterizzate dal conflitto armato o soggette ad un'amministrazione congiunta.⁴⁰⁷ Negli ultimi tempi la situazione si è ulteriormente peggiorata soprattutto nella zona del Darfure, del Sud

⁴⁰³ Cfr., OIL, op. cit. ,pag. 252.

⁴⁰⁴ Cfr., OIL, op. cit. ,pag. 253.

⁴⁰⁵ Cfr., OIL, op. cit. ,pag. 272.

⁴⁰⁶ Cfr., OIL, op. cit. ,pag. 272.

⁴⁰⁷ Cfr., OIL, op. cit. ,pag. 272.

Kordofan e del Abyei . La Commissione , pertanto , dall'analisi dei rapporti pervenuti invita il governo ad aumentare i suoi sforzi al fine di garantire la completa eliminazione del lavoro forzato e dei rapimenti . Al riguardo è interessante notare che il Codice criminale punisce il rapimento con un periodo di detenzione. In modo analogo anche la relazione speciale sulla situazione dei diritti umani in Sudan (A/HRC/11/14, giugno 2009)⁴⁰⁸ ribadisce la necessità di dare giustizia a ogni sorta di violazione dei diritti umani. La Commissione , inoltre , ricorda che ai sensi dell'articolo 25 della Convenzione, "l'estorsione illegale del lavoro forzato o obbligatorio è punito come un reato penale e sarà obbligo di ogni Stato membro , che ratifica la Convenzione , garantire che le sanzioni imposte dalla legge siano adeguate e rigorosamente rispettate ". La Convenzione n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato viene ratificata nel 1970. Una prima applicazione della stessa si può rinvenire nella decisione di modificare le sezioni 50 , 66 e 69 del Criminal Act e le sezioni 112, 119 e 120 del Codice del Lavoro. ⁴⁰⁹Queste ultime , infatti , prevedono la possibilità di imporre il lavoro forzato come punizione nei confronti di chi manifesta opinioni politiche contrarie al sistema socio politico dominante e di chi partecipa in modo pacifico agli scioperi. Tali riforme, pertanto , in conformità alle disposizioni della Convenzione n. 105 vietano il ricorso al lavoro forzato quale mezzo di coercizione politica ovvero quale mezzo di punizione .

Domande dirette

Come si è visto nel corso di questo capitolo , in molti casi la CEACR non ricorre ai rapporti ma comunica direttamente allo stato interessato gli eventuali inadempimenti , attraverso il ricorso al sistema delle domande dirette. Nel caso del lavoro forzato e in particolare della Convenzione n. 29 le domande dirette hanno riguardato i seguenti stati : Algeria, Angola, Armenia, Burkina Faso, Burundi, Cambogia, Chad, Comoros, Congo, Repubblica democratica del Congo, Gibuti, Guinea Equatoriale , Etiopia, Gabon, Gambia, Georgia, Ghana, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Haiti, Honduras, India, Repubblica islamica dell' Iran, Iraq, Irlanda , Giamaica, Giordania, Kazakhstan, Kenya, Kiribati, Kuwait, Kyrgyzstan, Repubblica Democratica del Lao , Lettonia , Libano, Lesotho, Liberia, Lithuania, Lussemburgo , Madagascar, Malawi, Malaysia, Mali, Mauritius, Moldavia , Mongolia, Morocco, Mozambico , Namibia, Nepal, Paesi Bassi , Nuova Zelanda, Nicaragua, Niger, Nigeria, Paraguay, Filippine Polonia Portogallo, Romania, Russia , Ruanda, Samoa, Sao Tome and Principe, Arabia Saudita , Isole Solomon , Sud Africa, Sri Lanka, Svizzera , Tanzania, Timor-Leste, Togo, Tunisia, Turchia , Uganda, Ucraina, Emirati Arabi , Regno Unito : Anguilla, Regno Unito : St Helena, Uruguay, Vanuatu, Venezuela, Vietnam, Yemen, Zambia,

⁴⁰⁸Cfr., OIL, op. cit. ,pag. 273.

⁴⁰⁹Cfr. , OIL , op. cit. , pag. 275.

Zimbabwe . Per quanto concerne , invece, la Convenzione n. 105 le domande dirette hanno coinvolto i seguenti stati : Angola, Armenia, Barbados, Burkina Faso, Burundi, Chad, Comoros, Congo, repubblica Democratica del Congo, Gibuti , Guinea Equatoriale , Etiopia, Gabon, Gambia, Georgia, Ghana, Grenada, Guinea, Guinea-Bissau, Honduras, Ungheria , India, Indonesia, Iraq, Israele, Italia, Giordania , Kazakhstan, Kenya, Kiribati, Kyrgyzstan, Lettonia , Libano , Lesotho, Liberia, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritania, Moldavia , Mongolia, Mozambico , Namibia, Nepal, Paesi Bassi , Paesi Bassi : Aruba, Niger, Perù , Filippine, Romania, Ruanda, Samoa, Sao Tome e Principe, Sierra Leone, Slovacchia, Sud Africa, Sri Lanka, Suriname, Tanzania, Tailandia , Togo, Uganda, Stati Uniti , Uzbekistan, Vanuatu, Yemen, Zimbabwe .

6.3 Considerazioni sul divieto di discriminazione.

In questo paragrafo analizzeremo il divieto di discriminazione nei vari paesi del mondo attraverso l'analisi del rapporto elaborato dal CEACR sull'applicazione delle due Convenzioni fondamentali : la n.100 del 1951 sulla parità di retribuzione per lavori di eguale valore e la n. 111 del 1958 sul divieto di discriminazione . Anche in questo caso la CEARC , nei casi più gravi ed urgenti ha ritenuto opportuno segnalare direttamente allo stato interessato le eventuali inadempienze attraverso il ricorso al sistema delle domande dirette , piuttosto che attraverso la più laboriosa procedura dei rapporti.



Afghanistan

L'Afghanistan ha ratificato le due Convenzioni fondamentali nel 1969 . Al riguardo è stata costituito un gruppo tripartito finalizzato a migliorare le condizioni lavorative per tutti e a rispettare

il principio dell'uguale remunerazione tra uomo e donna per lavori di eguale valore. Lo stesso principio viene poi ribadito dal Decent Work Country Programme del paese . Inoltre, sulla base del divieto generale di discriminazione , viene elaborato il National Action Plan for Women of Afghanistan (NAPWA)⁴¹⁰, il quale prevede una strategia per migliorare le condizioni socio-economiche delle donne e favorire l'implementazione degli standards internazionali. In questa stessa direzione , inoltre il governo sta preparando delle misure protettive nei confronti dell'impiego femminile , tra cui l'indicazione di una serie di occupazioni vietate per legge alle donne.

Argentina

In Argentina la Convenzione n. 100 sull'eguaglianza di retribuzione viene ratificata nel 1956 .Dalle osservazioni della Confederazione dei lavoratori argentini (CTA) ⁴¹¹ tuttavia emerge la presenza di un forte gap retributivo e la sussistenza di una forte disuguaglianza. Come emerge , infatti , da una comunicazione della Confederazione generale del lavoro (CGT) del 2012 questo forte dislivello può essere dovuto ai diversi livelli di responsabilità , ma altresì all' aumento dei lavori condotti in regime informale . In questi ultimi anni , perciò , il governo ha promosso programmi televisivi a difesa dei diritti delle donne , manuali e workshop sull'uguaglianza di genere; tuttavia non è ancora stata intrapresa nessuna misura per eliminare o quantomeno ridurre il gap retributivo. La Convenzione n. 111 , invece, viene ratificata nel 1968. Sulla base di queste disposizioni l'Istituto Nazionale contro la discriminazione, la xenofobia e il razzismo (INADI) sta attuando il programma "State consensus against gender discrimination " ⁴¹²e sviluppando una serie di piani d'azione e di politiche dirette ad eliminare la discriminazione nei confronti delle donne . In aggiunta molto importanti sono le attività del Tripartite Committee on Equality of Opportunity and Treatment (CTIO) e del Coordinator of Gender Equity and Equal Opportunity at Work (CEGIOT), dirette alla formazione delle donne mediante l'attivazione del “ Programme on New Skills for Women⁴¹³”. Il governo , inoltre ,ha attivato dei programmi, come il Programma per la parità sul lavoro ,il Programma Enterprise Network e il programma sulle buone pratiche nel pubblico impiego. Molto importanti sono poi le iniziative rivolte alla protezione dei lavoratori domestici in termini di orario di lavoro ,permessi e ferie . In particolare è in atto una modifica della Convenzione n. 189 sui lavoratori domestici , volta a migliorare le loro opportunità di lavoro. Infine con riferimento a

⁴¹⁰ Cfr. , OIL , op. cit. , pag. 413.

⁴¹¹ Cfr. , OIL , op. cit. , pag. 418.

⁴¹² Cfr. , OIL , op. cit. , pag. 419.

⁴¹³ Cfr. , OIL , op. cit. , pag. 419.

lavoratori con disabilità , il governo prevede una serie di meccanismi, tra cui la legge n. 22431⁴¹⁴ , volti ad assicurare l'inclusione delle persone con disabilità nel pubblico impiego.

Azerbaijan

In Azerbaijan le due Convenzioni fondamentali in materia di uguaglianza vengono ratificate entrambe nel 1992. Con riferimento al principio dell'uguaglianza di retribuzione possiamo senz'altro dire che il suo rispetto non è completo; le ultime statistiche del 2011 dimostrano ,infatti , che in media le donne guadagnano molto meno rispetto ai maschi⁴¹⁵ . Per questo può essere utile ricorrere alla stipulazione di accordi collettivi , volti a garantire un maggior rispetto del principio dell'eguale remunerazione per lavori di eguale valore. Il Codice del Lavoro prevede una serie di disposizioni volte a limitare la discriminazione . Anzitutto , nessuna persona affetta dal virus HIV può essere licenziata privata del suo diritto al lavoro , salvo alcuni casi particolari , indicati dal governo . Per quanto concerne il lavoro femminile , il governo sta compiendo diversi sforzi per assicurarsi che tutte le esclusioni delle donne da certe occupazioni siano connesse alla protezione della maternità. Lo sviluppo dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità viene inoltre consolidato dal “State programme on implementation of the employment strategy for 2007-2010”⁴¹⁶. Quest'ultimo , infatti , in accordo con il Decent Work Country Programme (DWCP) contribuisce a rafforzare le possibilità di impiego delle donne e l'imprenditorialità femminile. Come risulta dal rapporto “ Evaluation of the situation for the development of woman entrepreneurship “ , la maggior parte dei ruoli direzionali e degli incarichi pubblici sono assunti dagli uomini. Una possibile soluzione al riguardo è quella di rafforzare la formazione professionale attivando nuovi centri formativi , nonché quella di incrementare le possibilità di avanzamento e di promozione nei confronti delle donne .

Colombia

In Colombia la Convenzione n. 100 sull'uguaglianza di retribuzione viene ratificata nel 1963 . Una prima applicazione della suddetta Convenzione è rinvenibile nell'adozione dell'atto n. 1496⁴¹⁷ del 29 dicembre 2011 , il quale assicura la parità di remunerazione tra manodopera maschile e femminile . Quest'ultimo prevede , infatti, una serie di fattori di valutazione quali la natura del

⁴¹⁴ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 420.

⁴¹⁵ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 421 : “With respect to average wages, according to the statistics for 2011 provided by the Government, women were earning significantly less than men in many sectors of the economy: 38.4 per cent less in oil and gas production; 35.1 per cent less in health care and social services; and 30.8 per cent less in chemical industries.”

⁴¹⁶ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 422.

⁴¹⁷ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 441.

lavoro , le condizioni di ammissione al lavoro e le condizioni di lavoro . Ogni impresa , sia pubblica che privata , deve poi tenere un registro riportante per ogni mansione la remunerazione assegnata ai due diversi generi. Sarà compito del ministro del lavoro poi verificare il rispetto del principio in esame , effettuando periodici controlli ed adottando le misure necessarie volte ad assicurare la parità di trattamento. Inoltre nella stessa direzione , sono state elaborate delle strategie per la divulgazione dei diritti delle donne ed è stato istituito un sistema di ispezione preventiva nei luoghi di lavoro al fine di evitare ogni violazione della parità di remunerazione. Dall'esame del rapporto emerge , inoltre, la segregazione occupazionale persiste ancora , dal momento che sono ancora poco rappresentate nei settori dell'edilizia , dell'elettricità e in quello agricolo. A tal uopo il governo intende sviluppare programmi di formazione diretti ad incentivare l'impiego femminile in quei settori in cui domina ancora la popolazione maschile. La Convenzione n. 111 viene invece ratificata nel 1969. Il governo colombiano , in particolare promuove i diritti fondamentali dei lavoratori attraverso l'attivazione di diverse strategie volte a prevenire ogni forma di discriminazione.⁴¹⁸ Inoltre , il governo ha attivato un programma , per lo sviluppo delle popolazioni afro colombiane , articolato in cinque strategie fondamentali : affrontare il ritardo istituzionale, la creazione di capitale umano, lo sviluppo economico, il rafforzamento istituzionale e dei Millenium Development Goals . All'interno di queste strategie si collocano poi ulteriori misure pratiche tra cui l'istituzione di un sistema di istruzione compresa l'istruzione universitaria , nonché l'attivazione di specifiche misure volte ad assicurare una maggiore integrazione delle donne nel mercato del lavoro .

India

In India la Convenzione n. 100 viene ratificata nel 1958 . Dal rapporto pervenuto , in particolare, si evince il continuo impegno del governo rivolto al potenziamento del ruolo delle donne nel mercato del lavoro .Tra le varie iniziative la più importante è senza dubbio l'implementazione dell' Equal Remuneration Act (ERA)⁴¹⁹ del 1976 . La Commissione della Conferenza, richiede al governo di attuare una serie di attività , tra cui lo studio dei gap remunerativi , il potenziamento dell'ERA e dei vari regolamenti relativi all'equa remunerazione , nonché il ricorso alla job evaluation e all'assistenza tecnica dell'OIL . Nel febbraio del 2012, inoltre, è stato organizzato un workshop tripartito , finalizzato a rafforzare l'efficacia dell'ERA , in conformità alla Convenzione dell'OIL. Nella General Survey del 2012 sulle Convenzioni fondamentali , inoltre , la CEARC , ha sollecitato l'utilizzo del concetto di “ Work of equal value” in modo tale da eliminare qualsiasi forma di

⁴¹⁸ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 443: si tratta delle strategie “ Towards a national decent work policy in the framework of fundamental rights” e “strategy to promote dignified and decent work , from a corporate social responsibility perspective , for vulnerable population groups in Colombia”.

⁴¹⁹ Cfr. , OIL, op. cit. , pag. 476.

discriminazione remunerativa. Al riguardo , la sezione 39 della Costituzione dell'India , prevede un remunerazione eguale per lavori di eguale valore , mentre la sezione 4 dell'ERA obbliga i datori di lavoro a remunerare in modo eguale i lavoratori che eseguono lo stesso lavoro o lavori simili, a prescindere dal loro genere. Ciò nonostante i differenziali retributivi tra i due generi continuano a verificarsi in diversi settori economici . Alcune recenti statistiche fornite dal governo mostrano , infatti, che i differenziali più significativi interessano i settori manifatturiero , estrattivo , agricolo e quello dei servizi ⁴²⁰. Per questo il Center for Gender and Labour of the National Labour Institute ⁴²¹ ha deciso di intraprendere uno studio sulle cause del divario retributivo e sull'effettiva implementazione dell'ERA. Per contrastare il problema discriminatorio, inoltre la Commissione della Conferenza ha cercato di rafforzare il rispetto del principio dell'eguale remunerazione attraverso l'attivazione di programmi di sensibilizzazione (68.700 donne hanno beneficiato delle attività svolte dall'ERA) e di progetti formativi svolti dal Central Board for Workers'Education . La Convenzione n. 111 sul divieto di discriminazione viene invece ratificata nel 1960 , ma non viene ancora totalmente rispettata . Difatti, come risulta dal rapporto pervenuto , in India vige ancora il sistema delle quote per l'impiego e la popolazione è ancora suddivisa in diverse caste. ⁴²² Nel periodo 2009-2010 sono state implementate diverse iniziative dirette alla formazione e al rafforzamento economico e sociale delle caste , tra cui la diffusione in ben mille villaggi del programma “ Pradham Mantri Adrash Gram Yojana”(PMAGY).⁴²³ Considerando che la discriminazione per la semplice appartenenza alle caste è inaccettabile , sono state lanciate alcune campagne di sensibilizzazione e attraverso il 11th Plan i diritti di istruzione , di formazione professionale e di impiego sono stati riconosciuti a tutti gli individui, a prescindere dalla casta di appartenenza . Con riguardo poi alla protezione legislativa il governo ha adottato due importanti strumenti : il Protection and Civil Right Act (PRC Act) e il Scheduled Castes and Scheduled Tribes (Prevention of Atrocity) Act. (POA)⁴²⁴. Nonostante ciò, i casi di discriminazione sono ancora numerosi tanto che la CEACR ha richiesto al governo di applicare azioni aggiuntive volte a potenziare i due atti sopracitati . Un caso particolare riguarda la pratica del manual scavenging (ovvero la pratica di rovistare tra i rifiuti) che coinvolge principalmente le donne Dalit , in ragione della loro origine sociale. Secondo le stime del 11th Plan moltissime donne e uomini sono ancora intrappolati in questa pratica disumana , tanto che l'OIL ha deciso di lanciare un progetto

⁴²⁰ Cfr. , OIL, op. cit. , pag. 477.

⁴²¹ Cfr. , OIL, op. cit. , pag. 477.

⁴²² Cfr. , OIL, op. cit. , pag. 478: “The Committee notes from the figures provided by Government that as of 1 January 2008, persons considered to belong to “scheduled castes “were represented in central government services as follows: 12.5 per cent in group A ;14.9 per cent in group B ; 15.7 per cent in group C; and 19.4 per cent in group D”.

⁴²³ Cfr. , OIL, op. cit. , pag. 478.

⁴²⁴ Cfr. , OIL, op. cit. , pag. 478.

speciale per l'India finalizzato ad eliminare il fenomeno del manual scavenging e di promuovere l'uguaglianza nell'impiego. Infine è importante ricordare che l'adozione del Mahatma Gandhi NATIONAL Rural Employment Guarantee Act , 2005 (MGNREGA)⁴²⁵, ha permesso di combattere il fenomeno della discriminazione attraverso la predisposizione di employment guarantee schemes , l'erogazione di sussidi di disoccupazione e l'organizzazione di corsi di formazione professionali rivolti a tutta la popolazione .

Turchia

In Turchia le due Convenzione fondamentali in materia di uguaglianza vengono ratificate entrambe nel 1967. Con riguardo al principio della parità di remunerazione il governo ha più volte ribadito la necessità di rafforzare lo status socio-economico delle donne e di aumentare l'occupazione delle donne . A tal scopo sono stati creati un Coordination Committee on Employment of Women⁴²⁶ e una sezione del General Directorate of Disadvantaged Groups , responsabile della promozione dell'importanza di suddetto principio. La Commissione ricorda , inoltre , che il potenziamento del servizio di ispezione sul lavoro rappresenta un valido strumento per prevenire e ridurre i gap retributivi. Con riferimento al generale divieto di discriminazione contenuto nella Convenzione n. 111, possiamo dire che la forma di discriminazione più diffusa è quella basata sulle opinioni politiche . Secondo la Confederation of Turkish Trade Unions (TURK IS)⁴²⁷ , centinaia di giornalisti sono stati arrestati e hanno subito dei processi a causa delle loro opinioni . Un'altra forma di discriminazione ancora molto diffusa è quella basata sul genere . In questa specifica ipotesi , oltre alle misure previste per la Convenzione n. 100, sono stati attivati il National Monitoring and Coordination on Equality on the Employment of Women e il National Action Plan on Gender Equality⁴²⁸ (2008-2013) finalizzato a migliorare le condizioni di impiego delle donne e in particolare delle donne impiegate nel settore rurale. In aggiunta a ciò , tra il 2009 e il 2010 sono stati organizzati vari workshop regionali e un'indagine concernente l'impatto di alcuni progetti sull'imprenditorialità femminile. Ricordiamo , infine , che gli atti discriminatori possono verificarsi anche nel primissimo stadio iniziale di un rapporto di lavoro e precisamente in fase di reclutamento e selezione . Al riguardo la sezione 122 del Turkish Penal Code prevede un periodo di reclusione (tra sei mesi e un anno) per chiunque commetta questi atti discriminatori . Tuttavia la Turkish Confederation of Employer Associations (TISK) ha notato che nella maggior parte dei casi le vittime della discriminazione non hanno la possibilità di rivendicare

⁴²⁵ Cfr. , OIL, op. cit. , pag. 480.

⁴²⁶ Cfr. , OIL, op. cit. , pag. 512.

⁴²⁷ Cfr. , OIL, op. cit. , pag. 513.

⁴²⁸ Cfr. , OIL, op. cit. , pag. 514.

alcun risarcimento , per cui la CEACR sollecita gli organi competenti ad adottare adeguati rimedi volti a frenare questa pratica e a consolidare le disposizioni della sezione 122 del Codice Penale.

Domande dirette

Anche nel caso del divieto di discriminazione in materia di lavoro , la CEACR ha fatto ricorso al sistema delle domande dirette per comunicare in modo più rapido alcuni inadempimenti. Per quanto concerne la Convenzione n. 100 le domande dirette hanno interessato i seguenti stati : Albania, Algeria, Angola, Antigua e Barbuda, Argentina, Armenia, Australia: Norfolk Island, Austria, Azerbaijan, Bahamas, Barbados, Bielorussia, Belgio , Belize, Benin, Bolivia, Bosnia Herzegovina, Botswana, Brasile , Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cambogia, Cameroon, Canada, Capo Verde, Repubblica dell’Africa Centrale , Chad, Cile, Cina , Comoros, Congo, Costa Rica, Costa d’Avorio , Croazia , Cuba, Cipro, Repubblica Ceca, Congo, Danimarca , Gibuti , Repubblica Dominicana , Ecuador, Egitto El Salvador, Eritrea, Estonia, Etiopia, Fiji, Finlandia , Francia , Germania , Ghana, Grenada, Guinea, Guyana, Haiti, Ungheria , Islanda , India, Irlanda , Israele, Italia, Kazakhstan, Nigeria, Panama, Ruanda, Samoa, San Marino, Sierra Leone, Singapore, Sri Lanka, Siria , Turchia , Uganda, Yemen . Facendo riferimento , invece , alla Convenzione n. 111 le domande dirette hanno interessato i seguenti stati: Afghanistan, Albania, Algeria, Angola, Antigua e Barbuda, Argentina, Armenia, Austria, Azerbaijan, Bahamas, Bahrain, Bangladesh, Barbados, Bielorussia, Belgio, Belize, Benin, Bolivia, Bosnia Herzegovina, Botswana, Brasile , Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cambogia, Cameroon, Capo Verde, Repubblica centrale africana , Cile, Cina , Comoros, Congo, Costa Rica, Costa d’Avorio, Croazia, Cuba, Cipro, Repubblica Ceca , Congo, Danimarca, Gibuti , Repubblica Dominicana , Ecuador, Egitto, El Salvador, Guinea Equatoriale , Eritrea, Estonia, Etiopia, Fiji, Finlandia, Francia, Germania , Ghana, Grenada, Guinea, Guyana, Haiti, Hungary, Islanda , India, Irlanda, Israele, Italia , Korea, Kyrgyzstan, Liberia, Lussemburgo, Mongolia, Nicaragua, Nigeria, Panama, Ruanda, Samoa, San Marino, Turchia , Uganda, Yemen.

6.4 Considerazioni sulla libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

In questa sede ci preme focalizzare la nostra attenzione sullo stato di applicazione delle convenzioni relative alla libertà sindacale nelle diverse parti del mondo , attraverso l’esame del rapporto elaborato nel 2012 dalla CEACR sull’applicazione delle due Convenzioni internazionali : la n. 87 del 1948 sulla libertà di associazione e la n. 98 del 1949 sulla contrattazione collettiva. Oltre a questi rapporti poi ulteriori problematiche sono state affrontate attraverso il ricorso al sistema delle domande dirette.



Algeria

In Algeria la Convenzione n. 87 sulla libertà di associazione viene ratificata nel 1962. La Commissione nell'elaborare il rapporto si avvale delle osservazioni elaborate dall'organizzazione imprenditoriale internazionale (IOE), dalla Confederazione internazionale sindacale (ITUC), dalla unione autonoma sullo staff della pubblica amministrazione (SNAPAP) e dall'unione nazionale autonoma degli insegnanti di scuola secondaria tecnica. (SNAPEST) .⁴²⁹La Commissione in particolare nota che l'esercizio dell'attività sindacale è possibile solamente in un ambiente rispettoso dei diritti umani , privo di violenza , di pressione o di minacce .Per quanto concerne l'articolo 2 della Convenzione ovverosia il diritto di stabilire unioni sindacali , dobbiamo partire dalla sezione 6 dell'atto n. 90-14 del 2 Giugno 1990⁴³⁰ , il quale restringe il diritto di associazione ai soli individui algerini per nascita e a coloro che abbiano ottenuto la nazionalità algerina da almeno dieci anni . Ricordando che tale diritto dovrebbe essere riconosciuto a ciascun soggetto , emerge l'urgenza di una riforma in grado di rettificare il precedente atto n. 90-14, in modo da garantire tale diritto a tutti i cittadini , indipendentemente dalla loro nazionalità.⁴³¹Discorso analogo può farsi per gli articoli 2 e 5 concernenti il diritto di costituire organizzazioni di propria scelta , nonché la facoltà di rimuovere tutti gli ostacoli alla costituzione di federazioni e confederazioni .

⁴²⁹ Cfr. OIL, op. cit ., pag. 51 .

⁴³⁰ Cfr. OIL, op. cit ., pag. 51 .

⁴³¹ Cfr. OIL, op. cit ., pag. 51 . "The Committee hopes that the announced legislative reform will occur in the near future and urges the Government to provide information on developments in this respect , especially regarding any amendment of section 6 of act90-14 securing to all workers , without distinction as to nationality, the right to form a trade union."

Argentina

In Argentina è stata ratificata solamente la Convenzione n. 87 sulla libertà di associazione. Come risulta dalla lettura del rapporto l'implementazione della stessa è stata rinforzata dall'adozione a partire dal 2003 di una politica volta a rafforzare il principio della libertà di associazione e il dialogo sociale. Nella stessa direzione, inoltre, tra il gennaio 2011 e l'ottobre 2012 sono stati elaborati ben 298 "trade union status"⁴³², si sono registrate 682 iscrizioni ai sindacati e si è riscontrato un forte sviluppo del potere di negoziazione collettiva. In aggiunta a ciò, la Commissione nota che l'applicazione dell'"Act on trade union associations"⁴³³ assicura un pieno rispetto delle Convenzioni n. 87 e n.98, nonché una protezione sociale minima assicurata dall'esistenza di uno statuto delle organizzazioni sindacali. Tuttavia, come nota la CEACR, a partire dal 2005 l'applicazione dello statuto è stata sospesa e non è ancora stata presa una decisione relativamente alla sua applicazione. Considerando la sezione 28 del trade union associations, infatti per ottenere lo statuto un'organizzazione deve presentare una quota associativa piuttosto vasta⁴³⁴, mentre secondo le sezioni 29 e 30 dello stesso atto un'organizzazione può ottenere il trade union status solamente se nella stessa area geografica non esiste nessun'altra associazione in possesso dello statuto e se presentano interessi diversi dai sindacati già esistenti. È utile notare da ultimo che l'ottenimento del trade union status può comportare diversi benefici, tra cui ricordiamo la concessione dei diritti sindacali (sezione 38) e di un trattamento preferenziale (sezione 48-52). Inoltre la stessa Commissione sulla base delle osservazioni della Corte Suprema di Giustizia, ha dichiarato l'incostituzionalità delle sezioni 28, 29 e 30 dell'atto sopra citato e sollecita il rafforzamento del principio della libertà di associazione.

Canada

Il Canada ha ratificato la Convenzione n. 87 nel 1972. La Commissione, in particolare dalle osservazioni dell'ITUC, dell'IOE e del Canadian Labour Congress (CLC) nota un notevole incremento dei casi di violazione del diritto di libertà sindacale e una considerevole lentezza da parte delle autorità provinciali nel dare attuazione alle Raccomandazioni proposte. In particolare i lavoratori agricoli delle province dell'Alberta e dell'Ontario⁴³⁵ per anni sono stati esclusi dalla

⁴³² Cfr. OIL, op.cit., pag. 52: "the trade union status is a status which confers certain exclusive rights such as the conclusion of collective agreement, protection of union officers, receipt of trade union dues through deductions from wages by the employer: "

⁴³³ Cfr. OIL, op.cit., pag. 52.

⁴³⁴ Cfr. OIL, op.cit., pag. 53: "the association claiming trade union status must have at least 10 per cent more dues-paying member than the union which currently hold the status."

⁴³⁵ Cfr. OIL, op. cit., pag. 74.

protezione legislativa relativa alla libertà di associazione. Tuttavia una sentenza della Corte Suprema del Canada ha modificato l' Agricultural Employees Protection Act (AEPA)⁴³⁶, in modo da garantire ai lavoratori agricoli il diritto di organizzarsi liberamente e di beneficiare della protezione necessaria. In modo analogo, godono dello stesso diritto: gli architetti, i dentisti, gli avvocati, i dottori, gli ingegneri, gli infermieri professionisti, i direttori e i vice direttori degli istituti scolastici, nonché i dipendenti degli istituti pubblici. Oltre a ciò è interessante notare che la Commissione invita i vari governi locali ad attuare tutte le azioni necessarie per uniformare la legislazione nazionale con gli standards internazionali sulla libertà di associazione.

Colombia

La Colombia ha ratificato la Convenzione n. 87 nel 1978. Dal rapporto pervenuto e in particolare dai commenti della World Federation of Trade Unions (WFTU), della Confederation of Workers of Colombia (CTC), dell' International Trade Union Confederation (ITUC) si evince il continuo perpetuarsi di atti di violenza e di omicidi nei confronti dei sindacalisti. A fronte di questa situazione, il governo nell'Agosto 2012 ha deciso di lanciare un programma per promuovere la conformità con la normativa internazionale. Le principali finalità del progetto sono: a) il rafforzamento della capacità istituzionale del Ministro del Lavoro e del servizio di ispezione del lavoro, b) il rafforzamento del dialogo sociale a livello dipartimentale e locale, c) il potenziamento delle misure di protezione a favore dei rappresentanti sindacali.⁴³⁷ Il progetto, inoltre, intende fornire al Ministero del Lavoro l'assistenza tecnica necessaria per combattere le violazioni sindacali. Tra le varie iniziative intraprese, inoltre, va annoverato l'invito rivolto al direttore del dipartimento degli standards internazionali dell'OIL a visitare il paese. In tale occasione il direttore dell'OIL ha ottenuto varie informazioni riguardanti: a) la struttura e gli obiettivi del Ministro del Lavoro; b) le misure pratiche e legislative adottate al fine di combattere gli atti di violenza nei confronti dei sindacalisti; c) le misure adottate per rafforzare il sistema di ispezione del lavoro.⁴³⁸ Durante lo stesso incontro è stato poi firmato un Memorandum of Understanding diretto a stabilire e a rafforzare la cooperazione e lo scambio di informazioni. È inoltre interessante, come emerge dall'esame delle osservazioni della National Employees Association of Colombia (ANDI), che il governo per far fronte alla situazione di impunità delle frequenti violazioni sindacali, in questi ultimi anni ha attivato alcuni validi piani d'azione. Anzitutto ha esteso le misure di sicurezza e protezione anche a quei lavoratori che pur non appartenenti alle unioni sindacali subiscono delle minacce; ha poi nominato 153 ufficiali della

⁴³⁶ Cfr. OIL, op. cit., pag. 74.

⁴³⁷ Cfr. OIL, op. cit., pag. 79.

⁴³⁸ Cfr. OIL, op. cit., pag. 80.

polizia e 60 nuovi procuratori e infine ha incrementato il budget dei programmi di protezione dei leader sindacali.

Guatemala

In Guatemala è stata ratificata solamente la Convenzione n. 87 sulla libertà di associazione nel 1952. Tuttavia, le violazioni della libertà sindacale sono ancora numerose, difatti nel 2011 sono stati assassinati ben sette leader sindacali e due membri delle organizzazioni sindacali. Inoltre gli studi condotti dal Trade Union Confederation of Guatemala (UNSITRAGUA), dalla General Confederation of Workers of Guatemala (CGTG), dal Trade Unions' Unity of Guatemala (CUGS), nonché dall' Indigenous and Rural Workers' Trade Union Movement of Guatemala (MSICG)⁴³⁹ confermano la costante violazione dei diritti sindacali sia nell'ambito privato che pubblico e il verificarsi di continui atti di violenza contro i sindacalisti, incluso l'assassinio di un leader sindacalista nell'Agosto 2012. Al riguardo un gruppo di delegati dei lavoratori, riuniti alla 101esima sessione della Conferenza del Lavoro, ha avanzato delle lamentele relativamente alla limitata applicazione delle Convenzioni. Il nuovo governo, entrato in carica nel gennaio del 2012, al fine di risolvere questi problemi ha invitato il direttore generale dell'OIL e il direttore del dipartimento degli International Labour Standards a visitare il paese e a supportare gli sforzi del governo per implementare le Convenzioni. Come nota la CEACR i principali progressi del nuovo governo si sono registrati nelle seguenti aree: l'implementazione di una nuova politica nazionale per l'impiego dignitoso, sicuro, e di qualità; il potenziamento istituzionale, normativo ed economico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, incluso l'estensione della copertura dell'ispettorato al lavoro; la conclusione di un accordo di cooperazione tra il Guatemala e l'International Labour Standards Department dell'OIL; l'estensione del dialogo sociale e del tripartitismo e un maggior coordinamento tra le varie istituzioni statali in modo tale da contrastare gli atti di violenza contro i sindacalisti.⁴⁴⁰ La Commissione ha inoltre notato che per diversi anni gli atti di violenza nei confronti dei sindacalisti sono rimasti impuniti e che il sistema di ispezione del lavoro risulta essere ancora poco sviluppato. In particolare la missione condotta in Guatemala nel 2011 ha permesso di rilevare che la situazione di violenza è generalizzata e coinvolge ogni anno circa 10.000 vittime⁴⁴¹, tra sindacalisti e operai. Le principali vittime appartengono solitamente alle categorie più vulnerabili, anche se oggi il settore più colpito è quello dei passeggeri e dei conducenti dei mezzi di trasporto. Gli autori di questi atti di violenza, inoltre, sono solitamente

⁴³⁹ Cfr. OIL, op. cit., pag. 110.

⁴⁴⁰ Cfr. OIL, op. cit., pag. 110.

⁴⁴¹ Cfr. OIL, op. cit., pag. 111.

collegati al crimine organizzato e al traffico della droga , che recentemente risulta essere un crimine molto diffuso in Guatemala e negli altri stati dell'America centrale. Inoltre la Trade Union Confederation e la Coordinating Committee of Agricultural , Commercial , Industrial and Financial Associations (CACIF) ⁴⁴² enfatizzano la debolezza dei servizi di sicurezza e del sistema giudiziario , rimarcando tra l'altro il loro desiderio di sradicare la violenza e di fortificare il sistema legislativo. Nella maggior parte dei casi di violenza , inoltre, non si dispongono di informazioni complete ed aggiornate , per cui la Tripartite Commission on Labour Affairs ha richiesto di istituire un servizio di investigazione speciale .In tale contesto , la Commissione richiede al governo di attuare una serie di misure volte a controbattere il fenomeno. Anzitutto è necessario sanzionare i responsabili degli atti di violenza e assicurare ai membri dei sindacati la giusta protezione . In secondo luogo è necessario trasmettere all'ufficio del Public Prosecutor e alla Suprema Corte di Giustizia i timori concernenti la lentezza e l'inefficienza del sistema giudiziario nonché la necessità di illustrare tutti i casi di omicidio commessi nei confronti di membri sindacali , in modo tale da punire i principali responsabili.

Filippine

Nelle Filippine le due Convenzioni fondamentali in materia di libertà sindacale e di contrattazione collettiva vengono ratificate entrambe nel 1953. Dalle informazioni fornite dalla Trade Union Confederation (ITUC) in particolare emerge che per favorire il rispetto dei diritti sindacali il governo ha emesso diverse linee guida ⁴⁴³ e organizzato dei seminari di orientamento in collaborazione con il dipartimento del lavoro e dell'occupazione (DOLE) . Inoltre per facilitare l'applicazione degli standards internazionali il National Tripartite Industrial Peace Council (NTIPC) ha deciso di istituire un sistema di monitoraggio regionale in grado di assicurare l'osservanza degli standards internazionali e un meccanismo di controllo nazionale, posto sotto il controllo della Commissione dei diritti umani , creato al fine di tenere sotto controllo le uccisioni extragiudiziarie . Sono state poi create una Commissione per la prevenzione e l'indagine delle uccisioni extragiudiziarie e una task force speciale facente capo al dipartimento della giustizia (DOJ) incaricata di riesaminare i casi ancora irrisolti . Dall'esame del rapporto emerge inoltre la presenza di alcune discrepanze tra la disciplina del Codice del Lavoro e la Convenzione internazionale. Per questo motivo è stata avanzata una riforma del Codice del Lavoro , preannunciata tra l'altro da ben tre disegni di legge. Innanzitutto sono state modificate le sezioni

⁴⁴² Cfr. OIL , op. cit. , pag. 111.

⁴⁴³ Cfr. OIL , op. cit. , pag. 145: si tratta delle Guidelines in the Conduct of PNP Personnels economic zone police and security guards and similar personnels during labour disputes e delle Joint guidelines on the Conduct of the AFP/ PNP relative to the exercise of workers' right to freedom of association , collective bargaining , concerted actions and other trade union activities (AFP guidelines) .

269 e 272 del Codice in modo tale da garantire il diritto di associazione a tutti i lavoratori residenti nelle Filippine . In secondo luogo si è deciso di ridurre il numero minimo di membri richiesti per la formazione di un'organizzazione sindacale indipendente . A tal scopo il disegno di legge intitolato “ Union Registration Bill or an Act Further Strengthening Workers’ Right to Self Organization”⁴⁴⁴, tenta di modificare la sezione 234 del Codice del Lavoro , proponendo di ridurre del 20% il numero dei membri. Un'altra modifica importante concerne la possibilità di limitare l'interferenza delle autorità pubbliche . Da ultimo è interessante notare le modifiche apportate alle sezioni 264 e 272 del Codice del Lavoro , dirette ad abrogare le sanzioni penali previste nel caso di partecipazione agli scioperi . Facendo riferimento , invece , al diritto di contrattazione collettiva nel settore pubblico , è interessante che le questioni relative ai salari , alle pensioni , ai benefit o ancora alle promozioni non sono negoziabili .Rientrano invece tra le materie oggetto di negoziazione : a) i programmi di vacanza ; b) lo sviluppo e la crescita personale ; c) le comunicazioni interne ed esterne ; d) l'assegnazione degli incarichi ; e) la distribuzione del carico di lavoro ; f) le disposizioni di protezione e sicurezza; g) le disposizioni sui servizi previsti per le persone disabili ; h) le disposizioni per i servizi medici e di supporto; i) le disposizioni per i servizi familiari e le donne sposate; k) esami medici annuali ;l) attività sociali , ricreative e servizi .⁴⁴⁵La CEACR , quindi sollecita il governo a prendere tutte le misure legislative necessarie al fine di includere le condizioni di impiego e i salari tra le materie oggetto della contrattazione collettiva.

Repubblica Dominicana

Nella Repubblica Dominicana sinora è stata ratificata solamente la Convenzione n. 98 (nel 1953) sul diritto di contrattazione collettiva. Il rapporto pervenuto e i commenti della Confederazione delle unità sindacale (CNUS),della Confederazione Autonoma Sindacati Lavoratori (CASC) e della Confederazione Nazionale dei Lavoratori Dominicana (CNTD)⁴⁴⁶, hanno evidenziato la mancanza di adeguate sanzioni contro gli atti di discriminazione antisindacale e le frequenti infrazioni della libertà di associazione . A tal riguardo la Commissione ha richiesto al governo di indicare le eventuali misure dissuasive nei confronti degli atti antisindacali. La sezione 392 del Codice del Lavoro il licenziamento senza giusta causa dei lavoratori appartenenti alle organizzazioni sindacali deve considerarsi nullo . Inoltre nel caso in cui un'impresa termini la sua relazione d'impiego con un lavoratore protetto dalle organizzazioni sindacali , il Codice del Lavoro prevede una serie di disposizioni. Anzitutto il licenziamento deve essere considerato nullo e il lavoratore deve essere

⁴⁴⁴ Cfr. OIL op. cit., pag. 147.

⁴⁴⁵ Cfr. OIL op. cit. , pag. 149.

⁴⁴⁶ Cfr. OIL op. cit. , pag. 90.

prontamente reintegrato nel suo posto di lavoro . Inoltre l'impresa dovrà versare al lavoratore tutti i salari dovuti dalla data di cessazione del rapporto alla data di riassunzione e assicurare la previdenza sociale . Potrebbe infine essere richiesto il pagamento di una multa e il risarcimento dei danni accidentali richiesti da parte del lavoratore.⁴⁴⁷ In aggiunta a ciò , la sezione 333 del Codice del Lavoro vieta ai datori di lavoro di : a) impedire ai lavoratori di aderire ai sindacati ;b) realizzare delle rappresaglie contro i lavoratori per l'appartenenza ai gruppi sindacali; c) licenziare o sospendere il lavoratore ; d) negare le trattative necessarie per la conclusione dei contratti collettivi in materia di condizioni di lavoro; e) intervenire nella creazione e nell'amministrazione di un'organizzazione sindacale ; f) respingere le relazioni con i rappresentanti dei lavoratori ; g) ostacolare l'esercizio dei diritti sindacali attraverso l'uso della forza , della violenza o della minaccia.⁴⁴⁸

Domande dirette

Oltre ai rapporti pervenuti , la CEACR in alcuni casi ha ritenuto opportuno comunicare direttamente agli stati interessati le inadempienze attraverso il sistema delle domande dirette . In particolare con riferimento alla Convenzione n. 87 le domande dirette hanno interessato i seguenti stati: Burkina Faso, Burundi, Croazia, Gibuti, Egitto , Eritrea, Ghana, Grenada, Haiti, Ungheria, Indonesia, Kyrgyzstan, Myanmar, Pakistan, Papua Nuova Guinea, Perù, Portogallo, Romania, Russia , Ruanda , Saint Kitts and Nevis, Saint Lucia, Samoa, Serbia, Sierra Leone, Spagna, Sri Lanka, Suriname, Swaziland, Svizzera , Tajikistan, Macedonia, Timor-Leste, Togo, Turkmenistan, Uganda, Regno Unito. Con riferimento , invece , alla Convenzione n. 98 sono state inviate domande dirette ai seguenti paesi : Armenia, Barbados, Burkina Faso, Islanda , Irlanda Kyrgyzstan, Malawi, Senegal, Slovacchia , Sud Africa, Suriname, Tajikistan, Timor-Leste, Turkmenistan, Regno Unito.

7. Riflessioni conclusive

Nel corso di questo capitolo si è cercato di analizzare le due categorie di controlli applicati dall'OIL: i controlli a carattere periodico condotti con una certa regolarità e i controlli a carattere occasionale , attivati solamente nei casi di necessità . La nostra attenzione si è concentrata prevalentemente sui primi e sull'attività della CEACR . Nello specifico da un esame attento dei rapporti relativi a quest'ultimo anno si evince che l'applicazione dei core labour standards non è

⁴⁴⁷ Cfr. OIL op. cit. , pag. 90.

⁴⁴⁸ Cfr. OIL op. cit. , pag. 90.

completamente uniforme soprattutto nei paesi in via di sviluppo, a causa della mancanza di adeguati ordinamenti giuridici adatti a mettere in pratica gli standards internazionali. È auspicabile, pertanto, promuovere maggiormente lo sviluppo di questi standards minimi che peraltro dovrebbero essere riconosciuti a tutti i cittadini in quanto appartenenti allo “ius cogens”. In particolare chi scrive ritiene che una globalizzazione giusta e benefica per tutti dovrebbe basarsi sul rispetto universale dei diritti umani minimi, soprattutto nei paesi più poveri e meno sviluppati del globo. Appare opportuno, giunti al termine di questo lavoro, riassumere i principali risultati della ricerca condotta. Dall’indagine svolta, in particolare, risulta evidente la scarsa implementazione dei quattro core labour standards e la debolezza dei meccanismi di controllo dal momento che ancora molti paesi non inviano i loro rapporti periodici alla CEACR. In generale si rendono, pertanto, necessarie alcune misure tra cui ricordiamo il rafforzamento dell’obbligo previsto dall’articolo 22 attraverso l’individuazione di severe sanzioni in caso di mancato rispetto e il potenziamento del dialogo sociale con gli stati inadempienti. Un’ulteriore misura è rappresentata dall’aumento del numero degli ispettori sul lavoro e della frequenza dei controlli. Tuttavia oltre a questi interventi generali si possono individuare ulteriori soluzioni ad hoc per ogni singolo core labour standard. In particolare, come si è visto, il lavoro minorile continua a rappresentare una seria minaccia in molti paesi del mondo; basti pensare al fenomeno dei *Meninos e Meninas de Rua* in Brasile, dei bambini *restaveks* ad Haiti impiegati come domestici o ancora ai bambini *talibé* in Senegal costretti a chiedere l’elemosina. Una strada percorribile è il rafforzamento e l’emanazione di Convenzioni internazionali, al fine di uniformare in tutti i paesi le leggi sullo sfruttamento del lavoro minorile. Tuttavia, da sola essa non può bastare. In primo luogo, perché è quasi impossibile verificare la conformità dei vari paesi alle regole stabilite e punire quelli che eventualmente le trasgredissero. In secondo luogo, perché gli effetti di una regolamentazione uniforme potrebbero avere conseguenze indesiderate e drammatiche sui bambini stessi. In molte realtà, il divieto ad impiegare bambini nelle fabbriche costringerebbe migliaia di loro alla disoccupazione, alla fame, al lavoro nero, alla prostituzione, alla delinquenza.⁴⁴⁹ Piuttosto, è ormai opinione diffusa, che la questione del lavoro minorile debba essere risolta in modo globale, attraverso un mix di politiche e programmi, che richiedono un’attenzione particolare alle riforme legislative e ai soggetti coinvolti (governi, organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori, ONG). In primis, come afferma anche l’UNICEF, bisogna intervenire per spezzare il circolo vizioso povertà-lavoro minorile-ignoranza-povertà.⁴⁵⁰ Per fare ciò è necessario lottare contro la povertà

⁴⁴⁹ Cfr. Devillanova C, Quale rapporto tra globalizzazione dei mercati e lavoro minorile?

⁴⁵⁰ Cfr. UNICEF, I bambini che lavorano, 1999.

affinché le famiglie non abbiano più bisogno di far lavorare i loro figli, e garantire la scuola obbligatoria e gratuita , attraverso anche il supporto di movimenti culturali a favore dell'educazione quali, "Educazione per tutti"⁴⁵¹. In secondo luogo , è doveroso penalizzare quelle imprese che ricorrono al lavoro minorile e aiutare i bambini che già lavorano a recuperare i loro diritti. Oltre a ciò bisogna considerare che l'eliminazione del fenomeno dipende dall'innalzamento del reddito pro- capite del paese e che nei paesi estremamente poveri l'introduzione di norme restrittive non accompagnate da sostegni finanziari possono provocare risultati ancora più negativi. In questo contesto risultano allora più idonee quelle misure adottate da alcuni governi , per cui vengono allestite apposite strutture di laboratorio-scuola⁴⁵² , che alternano mansioni lavorative con attività formative e scolastiche . In tal modo si riesce sia ad innalzare il reddito familiare sia a garantire una formazione professionale al minore. Oltre a quelle sopraelencate sono numerose le iniziative proposte dall'OIL , tra cui ricordiamo l'istituzione della Giornata Mondiale contro il Lavoro Minorile , creata con lo scopo di promuovere la lotta al lavoro minorile; l'attivazione del programma OIL-IPEC o ancora la creazione di speciali Commissioni di vigilanza. Tutte queste iniziative , sebbene lodevoli purtroppo sono ancora ben lontane dalla completa eliminazione del problema , dato che si tratta nella maggior parte dei casi di lavoro sommerso e di difficile rilevazione . In ogni caso ciò non deve distoglierci dalla lotta contro questo fenomeno ,ma al contrario deve spronarci ad intervenire ulteriormente per sottrarre migliaia di bambini dalla piaga del child work , permettendo loro di godere del diritto all'infanzia e al gioco. Ricordiamo inoltre che oggi giorno le ONG presenti nel mondo sono moltissime e dimostrano un impegno sempre più crescente, dando vita a numerose campagne contro il lavoro minorile . Al riguardo un esempio significativo è rappresentato dalla Global March che dal 1998 lotta contro questo fenomeno e cerca di sensibilizzare l'opinione pubblica sul problema .



Questo movimento “ , infatti , cerca di promuovere i diritti dei bambini, in particolar modo il diritto all'istruzione gratuita e cerca di eliminare lo sfruttamento almeno in quei lavori dannosi per

⁴⁵¹Cfr. Istruzione per tutti (Education For All) è un movimento globale che tenta di soddisfare le necessità di apprendimento di tutti i bambini , dei giovani e degli adulti entro il 2015.

⁴⁵² Cfr. CNEL , Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro , "La valorizzazione del ruolo dell'International Labour Office"

lo sviluppo fisico, mentale e sociale. Le organizzazioni che fanno parte della” *Global March Against Child Labour* “ già da tempo hanno iniziato un percorso preparatorio a livello nazionale e regionale, coinvolgendo i bambini, i sindacati, il mondo dell’associazionismo, le scuole e le Istituzioni.⁴⁵³ Tra i principali obiettivi individuati i principali sono a) la sensibilizzazione sul tema dello sfruttamento infantile; b) la ratifica e l’ applicazione da parte degli stati delle leggi esistenti e delle convenzioni sul lavoro minorile; c) il massimo stanziamento di risorse nazionali e internazionali per garantire l’istruzione a tutti i bambini e le bambine del mondo; d) la mobilitazione dell’opinione pubblica per lottare contro le ingiustizie sociali che obbligano i bambini a lavorare; e) l’ eliminazione immediata delle forme più intollerabili di lavoro minorile; f) la promozione di azioni concrete da parte di imprenditori e consumatori; g) la riabilitazione e la reintegrazione sociale dei bambini lavoratori. Per quanto concerne il problema del lavoro forzato e della riduzione in schiavitù anch’esso risulta essere un problema alquanto diffuso e drammatico , tanto che rappresenta un giro d’affari di circa 32 miliardi di dollari statunitensi.⁴⁵⁴ Anche in questo caso, sono senz’altro valide le iniziative previste per l’abolizione del child work , nonché la previsione di severe sanzioni penali e pecuniarie. In aggiunta a ciò ulteriori soluzioni attivabili vanno dalla prevenzione , dall’assistenza alle vittime , dalla distribuzione di materiale informativo volto a sensibilizzare la popolazione e al potenziamento del ruolo dei media . Alcuni stati , hanno poi istituito speciali Commissioni con il compito di sopprimere il tragico fenomeno del traffico umano e del lavoro minorile , nonché dei particolari meccanismi di *complaints* , attraverso cui le vittime possono presentare le loro lamentele alle autorità competenti . In altri casi il governo ha attivato un piano d’azione pre departure training , attraverso il quale i lavoratori vengono messi a conoscenza dei loro diritti in modo da non essere vittime dello sfruttamento quando emigrano in altri paesi. In questo contesto inoltre ha assunto un’importanza sempre maggiore nel corso degli ultimi anni, il concetto di Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI),⁴⁵⁵ che permette di assicurare il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori . Un terzo obiettivo cruciale per l’OIL è rappresentato dall’eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione nel luogo di lavoro. Come si è già avuto modo di dire nel corso di questo lavoro , la discriminazione e l’esclusione sociale

⁴⁵³ Cfr. Cutillo M. , GLOBAL MARCH contro lo sfruttamento minorile , in Piroga 10-04.-12.

⁴⁵⁴ Cfr. www.ilo.org

⁴⁵⁵ Cfr. Blanpain R.-Colucci M. , op. cit. , pag. 201 :”Il termine viene utilizzato per delineare tutta una serie di interventi e iniziative in ambito economico , sociale ed ambientale compiute dalle imprese. La RSI si sviluppa dalla consapevolezza che un’impresa che è sensibile ai temi sociali e ambientali può creare un’immagine più positiva e fiduciosa sia da parte dei consumatori che dagli stessi dipendenti . Tutto questo può comportare ad un incremento del volume degli affari e può inoltre facilitare la gestione delle risorse umane . La RSI diventa così un elemento fondamentale per la competitività delle imprese. “

favoriscono il conflitto sociale e la ghettizzazione , riducendo in tal modo la produttività industriale . Per questi motivi è opportuno attuare alcuni programmi e interventi volti ad arginare il problema. In primo luogo si possono imporre delle sanzioni inflessibili per le infrazioni discriminatorie commesse in modo da evitare che il fenomeno di possa ulteriormente diffondersi. In secondo luogo si possono attivare specifici programmi volti a combattere i vari tipi di discriminazioni sul luogo di lavoro che possono essere legati alla maternità , alla disabilità , al virus HIV o ancora all'origine sociale . Tutto ciò potrà essere reso possibile dallo sviluppo dei decent work country programmes (DWCP) e dei Millenium Development Goals . Facendo riferimento al principio delle pari opportunità si possono promuovere azioni proattive e programmi di sviluppo imprenditoriale femminile , anche attraverso la trasmissione di programmi televisivi e la pubblicazione di manuali , diretti a promuovere il principio dell'uguaglianza di genere . Infine si possono attivare delle misure volte ad assicurare l'impiego dei disabili e l'adozione dei programmi HIV/AIDS e MIGRANT volti a tutelare rispettivamente i lavoratori affetti dal virus dell'HIV e i lavoratori migranti . Infine il quarto *core labour standard* relativo alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva presenta anch'esso una scarsa implementazione dal momento che gli arresti e le uccisioni per motivi di appartenenza sindacale sono ancora all'ordine del giorno in molte parti del mondo. Per affrontare questo problema può essere utile rafforzare il sistema di ispezione sul lavoro e rinvigorire la consapevolezza dei cittadini relativamente al loro diritto di libertà sindacale , attraverso la pubblicazione di linee guida / codici e l'organizzazione di seminari o workshop. Ulteriori espedienti per facilitare lo sviluppo della libertà di associazione sono quelli di ridurre i requisiti richiesti per la formazione di un'organizzazione sindacale ; l'estensione dei programmi di protezione sindacale ; il potenziamento del dialogo sociale o ancora la nomina di nuovi ufficiali della polizia . Va , inoltre , ricordato che il licenziamento senza giusta causa dei lavoratori appartenenti alle organizzazioni sindacali , è nullo e il lavoratore deve essere reintegrato nel suo posto e risarcito degli eventuali danni. Con queste possibili soluzioni si auspica un miglioramento , seppur minimo del rispetto della disciplina giuslavorista internazionale garantendo a tutti i lavoratori del mondo un lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà , uguaglianza, sicurezza e dignità umana. In tal senso l'OIL da anni si impegna a promuovere un mondo migliore e assume un'importanza centrale in quanto rappresenta la più importante agenzia delle Nazioni Unite volta a garantire la pace , il progresso e la giustizia sociale in tutti i paesi del mondo e in special modo in quelli in via di sviluppo (PVS) .

Riferimenti Bibliografici

AA.VV. , L'ILO : Che cos'è e cosa fa , a cura dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro , Ufficio per l'Italia e San Marino, 2005.

AA.VV. , L'Organizzazione internazionale del lavoro , Diritti fondamentali dei lavoratori e politiche sociali , a cura di R. Blanpain e M. Colucci , Jovene Editore , Napoli , 2007.

Abbagnano N. , Fornero G. , Protagonisti e testi della filosofia , Paravia Bruno Mondadori Editori , 2000 .

Abbagnano N., Per o contro l'uomo, Rizzoli , Milano , 1968 .

Adam Roberto , Attività normative e di controllo dell'O.I.L. e evoluzione della comunità internazionale , Milano - Dott. A. Giuffrè Editore – 1993.

and Recommendations , Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations Report III .

Anker R. , Chernyshev I. , Egger P., Mehran F. and Ritter J. , Measuring Decent Work with Statistical Indicators Working Paper No. 2 , Ginevra , 2002

Arrigo G. , Il diritto del lavoro dell'Unione europea, Milano, Giuffrè Editore, 2001.

Ballestrero M.V. , Giustizia globale e diritti oltre la dimensione nazionale, Intervento al Convegno della Fondazione Basso Roma , 21 Giugno 2007 .

Barbera A. Fusaro C. , Corso di diritto pubblico , Il Mulino manuali, Bologna , 2001 .

Battiston F., Benedetti E., Guetta M., Marigo M., Oddo A. , Paolantonio G. , Perotti L., Petringa

Boilleys P. , La législation internationale du travail , Paris , Félix Alcan, 1892.

Bono F. , Sicurezza sul lavoro : la promozione del lavoro dignitoso nei programmi dell'ILO , "Osservatorio sul lavoro dignitoso " , Ciscos - Ugl .

Buffa F. , Il diritto del lavoro e della previdenza sociale nella giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo e nel dialogo “ multilevel “ tra le corti. Incontro di studi per magistrati “Il diritto del lavoro dell'Unione europea”, organizzato dal Consiglio Superiore della Magistratura, in Roma, 16/18 gennaio 2012.

Bureau International du Travail , La revue internationale du travail , le BIT , L'OIT fragments d'une historie , janvier 2013, volume 152.

Casale G. , Il diritto internazionale del lavoro e il ruolo della Organizzazione internazionale del lavoro, in Diritto del lavoro dell'Unione Europea a cura di Carinci F. e Pizzoferrato A. , Torino , Utet giuridica , 2010.

Cassese A. , I diritti umani nel mondo contemporaneo , Editori Laterza , 1999 .

Cazzetta G. , Leggi sociali, cultura giuridica ed origini della scienza giuslavoristica in Italia fra Otto e Novecento , in Quaderni Fiorentini per la storia del pensiero giuridico moderno , 17 (1988) , Milano , Giuffrè Editore.

CNEL ,Consiglio nazionale dell' economia e del lavoro , osservazioni e proposte “ La valorizzazione del ruolo dell' International Labour Office (I.L.O.) “ Assemblea 5 giugno 2008.

Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali.

Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali.

Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna. (approvata il 18 dicembre 1981).

Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro .

Cutillo M. , GLOBAL MARCH contro lo sfruttamento minorile , in Piroga 10-04.-12.

Decreto del Presidente della Repubblica 21 gennaio 2011 , Terzo Piano biennale nazionale di azioni e di interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva.

Decreto legislativo 9 Aprile 2008, N. 81 Testo coordinato con il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 . Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Del Debbio P. , No Global new global etica e governi del cambiamento , Fondazione Achille e Giulia Boroli , 2006.

Dichiarazione di Filadelfia, 1944 .

Dichiarazione sulla razza e sui pregiudizi razziali(approvata il 27 novembre 1978).

Dichiarazione Universale dei diritti del fanciullo (dichiarazione di New York 1959) ONU, New York - Novembre 1959 .

Dichiarazione universale dei diritti umani(approvata il 10 dicembre 1948) .

European Union Agency for Fundamental Rights , Manuale di diritto europeo della non discriminazione

Frosini V. , Diritti umani , diritti dei popoli e globalizzazione giuridica .

Galatino L., Diritto comunitario del lavoro, Giappichelli Editore , Torino, 2005.

Galgano F. , Globalizzazione dell' economia e universalità del diritto , Politica del diritto / a. XL , n. 2 , giugno 2009 .

Gargiulo P. , Meccanismi di tutela dei diritti umani nel sistema delle Nazioni Unite , in Annali Pubblica Istruzione , 3-4/98 .

Gerretana V. , Antonio Labrola di fronte al socialismo giuridico , in Quaderni fiorentini per la storia del pensiero giuridico moderno 3-4 (1974-1975), Giuffré Editore.

Ghai D. , Decent work : objectives and strategies, 2006.

Ghera E. , Diritto del Lavoro , Cacucci Editore , 2000 .

Giugni G., Diritto del lavoro , tratto da Enciclopedia Treccani, in Enciclopedia del Novecento (1978).

IRES , Globalizzazione e diritti dei lavoratori internazionalizzazione delle imprese italiane e iniziative contrattuali del sindacato a cura di Salvo Leonardi , Roma , Febbraio 2006.

ISCOS CISL , Lavoro dignitoso , migrazioni e sviluppo .

ISPESL Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro ; Proteggere il nostro futuro - Contributi sul lavoro minorile .

Kostoris F., Servidori A. , (a cura di) , Occupazione femminile : una leva per la competitività , Dossier Adapt , 2008 , n.2.

Krugman P. - Obstfeld M. , Economia internazionale , Pearson 2007 .

La costituzione della Repubblica Italiana .

Le Roy A. , L'Organizzazione Internazionale del Lavoro e la giustizia sociale , Jandi Sapi Editore , Roma , 1949.

Marchese, Mancini, Grego, Assini, Stato e Società , La Nuova Italia , Milano, 2004 .

Marieke L. , L'organisation International du Travail et le travail décent . Un agenda social pour le multilatéralisme , l'Harmattan - Paris , 2011.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali , Bambini e Adolescenti che lavorano , un panorama dall'Italia all'Europa , Firenze Istituto degli Innocenti Maggio 2004 .

Ministero del lavoro e delle politiche sociali , Il punto su.. responsabilità sociale delle imprese ISFOL , le monografie del CDS : Temi e strumenti , 2005 .

Nesi G. , Nogler L. , Pertile M. , University of Trento, Italy, Child Labour in a Globalized World A Legal Analysis of ILO Action .

Nicolosi R. , RotellaA., Zaratani A. , TU Sicurezza del lavoro : la riforma del 2009 dal D.LGS. N. 81/ 2008 al D. Lgs. N. 106/2009 , Indicialia Gruppo Wolkers Kluwer , 2009.

OIL , Global Estimate of Forced Labour Results and methodology , Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL) 2012 .

OIL , Global Estimate of Forced Labour , Results and methodology , Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL) , 2012 .

OIL , Social protection floor for a fair and inclusive globalization, Ginevra 2011 .

OIL , 102nd Session, 2013 ,Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions.

OIL , Accelerating Actions Against Child Labour , global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2010.

OIL , Decent work , 87th Session , 1999 .

OIL , Equality at work: Tackling the challenges Report of the director – general .Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work international labour conference 96th Session 2007 Report I .

OIL , Equality at work: The continuing challenge , Report of the Director General , Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work , International Labour Conference , 100th Session 2011Report I(B), Geneva.

OIL , Facciamo gol : eliminiamo il lavoro minorile ! 12 giugno 2010 .

OIL , Le conferenze internazionali del lavoro dal 1919 al 1925 e programma delle due conferenze del 1926 : convenzioni, raccomandazioni, risoluzioni : 11. pubblicazione curata dalla Corrispondenza italiana dell'U.I.L. / Ufficio internazionale del lavoro , Tip. operaia romana , Roma ,1926.

OIL , Uguaglianza nel lavoro : una sfida continua , rapporto globale previsto dalla Dichiarazione dell'ILO sui principi e diritti fondamentali nel lavoro , Conferenza Internazionale del Lavoro 100ma edizione 2011 , rapporto 1 (B) .

OIL, Dieci anni d'Organizzazione internazionale del lavoro corrispondenza italiana dell'Ufficio internazionale del lavoro, Roma 1931 ; prefazione di Alberto Thomas, Casa editrice Aracne ,Milano ,1931.

OIL, Le conferenze internazionali del lavoro dal 1919 al 1929 : convenzioni raccomandazioni, conclusioni, questionari, risoluzioni / Ufficio internazionale del lavoro, UIL-Società delle Nazioni, Ginevra ,Tip. operaia romana, Roma 1930.

OIL, Superare la crisi Un patto globale per l'occupazione adottato dalla Conferenza Internazionale del Lavoro alla sua novantottesima sessione Ginevra, 19 giugno 2009.

OIL/ UNICEF, Strategies for Eliminating Child Labour: Prevention, Removal and Rehabilitation.

Onida F. , Globalizzazione, standard sociali e del lavoro e ruolo dell'ILO .

ONU, Dichiarazione dei diritti del fanciullo , 1959 .

Perulli A. , Diritto del lavoro e Globalizzazione . Clausole sociali , codici di condotta e commercio internazionale, CEDAM- Padova , 1999 .

Perulli A., Globalizzazione, governance e diritti sociali, in M. Napoli(editor) , Globalizzazione e rapporti di lavoro , Vita&Pensiero, Milano, 2006 .

Rymkevich O, Senatori I. ,(a cura di) , Lavoro decente e produttività nel mercato globale , Dossier Adapt , 2008 , n.4 .

Taramundi D. , Diritti e giustizia sociale nella giurisprudenza europea : la questione del dumping sociale .

Turi C. , Globalizzazione dell' economia e dei diritti fondamentali in materia di lavoro : il ruolo dell'OIL e dell'OMC, Giuffré Editore -Milano , 2007.

Unicef , I bambini che lavorano , 1999 .

Unicef , La condizione dell' infanzia nel mondo 2011 .

Viola F. , Diritti umani. Universalismo, globalizzazione e Multiculturalismo , in AA.VV. , Nuova geografia dei diritti umani , (Atti Convegno , Palermo , 29 Aprile 2005) , Cesvop , Palermo 2007 .

Voce OIL. Enciclopedia del diritto Treccani.

Volpi F. , Lavoro decente , priorità dell'ILO , in ENAIP Formazione & Lavoro 2/2008.

Zanobetti -Pagnetti A., Il diritto internazionale del lavoro, Patròn editore -Bologna, 2005 .

Sitografia al 31/05/2013

www.ilo.org

www.onuitalia.it

www.amnesty.it

www.lavorodignitoso.org

www.lavoro.gov.it

www.inail.it

www.iscos.cisl.it/uniti-diritti.asp

www.ciscos.org

www.asil.org

www.wto.org

www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.do?tid=1321

www.cnel.it

www.globalcompact.org

www.unimondo.org/Guide/Diritti

www.cortecostituzionale.it

www.istat.it

www.isfol.it

www.minori.it/centronazionale

www.sioi.org

www.cooperazioneintegrazione.gov.it

unipd-centrodirittiumani.it

www.naalc.org

www.icftu.org

www.antislavery.org

www.asianews.it

www.cooperazioneallosviluppo.esteri.it

www.solidar.org

Abbreviazioni

ACFTU	All China Federation Of Trade Unions
ACNUR	Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati
ACP	Africa, Caraibi e Pacifico
AFL	American Federation of Labour
ANCC	Associazione nazionale per il controllo della combustione
ANPI	Associazione nazionale per la prevenzione degli infortuni
BIT	Bureau International du Travail
BLSA	Bonded Labour System Abolition
CACIF	Coordinating Committee of Agricultural , Commercial , Industrial and Financial association
CADU	Convenzione Americana sui Diritti Umani
CCLCs	County Child Labour Committees
CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation
CEDAW	Committee on the Elimination of Discrimination Against Women
CEDU	Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali
CETCOIT	Commission on Wage and Labour Policies and the Special Committee for the Handling of Conflits
CFA	Committee on Freedom of Association
CGSTM	General Confederation of Workers' Unions of Madagascar
CGTG	General Confederation of Workers of Guatemala
CIDA	Canadian International Development Agency
CMLL	Comitato per la modernizzazione della legislazione del lavoro
CIS	Commonwealth Independent States
CISL	Confédération International des Syndicats Libres
CLS	Core Labour Standard
CLU	Child Labour Unit

CMLL	Comitato per la modernizzazione della legislazione del lavoro
CNLTE	National Committee to Combat Child Labour
CONAPETI	Government' National Commission for the Eradication of Child Labour
CRC	Convenzione sui Diritti del Bambino
CRS	Corporate Social Responsibility
CSO	Central Statistical Organization
CUGS	Trade Unions' Unity of Guatemala
DWCPs	Decent Work Country Programmes
ECOSOC	Economic and Social Council of the United Nations
EFA	Education For All
ENTE	National Survey of Child Labour
FAO	Organizzazione per l'alimentazione e l'agricoltura
FMI	Fondo Monetario Internazionale
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GSEE	Greek General Confederation of Labour
GSP	Sistema delle preferenze generalizzate
GTUC	Georgian Trade Union Confederation
HIV/AIDS	Human Immunodeficiency Virus/Acquired Immune Deficiency Syndrome
IBESR	Social Welfare and Research Institute
ICFTU	International Confederation Of Trade Unions
ICJ	International Court of Justice
ICLS	International Conference of Labour Statisticians
IDE	Investimento Diretto Estero
ILC	International Labour Conference
INADI	National Institute against Discrimination, Xenophobia and Racism
INE	Istituto Nazionale di Statistica

INQAD	Programma nazionale per combattere l'uso di giovani ragazze nel lavoro domestico
IOE	International Organization of Employers
IPEC	International Programme on the Elimination of Child Labour
ISCO-88	International Standard Classification of Occupations
ISCOS	Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo
ITUC	International Trade Union Confederation
LND	Lega Nazionale per la Democrazia
MGNREGA	Mahatma Ghandi NATIONAL Rural Employment Guarantee Act , 2005
MASSN	Ministry of Social Action and National Solidarity
MDG	Millennium Development Goal
MERCOSUR	Mercato Comune del sud (Mercado Común del Sur)
MICS	Multiple Indicator Cluster Survey
MIGRANT	International Migration Branch
MNE	Multinational Enterprise
MoSAL	Ministry of Social Affairs and Labour
MSICG	Indigenous and Rural Workers' Trade Union Movement of Guatemala
NAALC	North American Agreement on Labor Cooperation
NAFTA	North American Free Trade Agreement (Accordo nordamericano per il libero scambio)
NAPWA	National Action Plan for Womer of Afghanistan
NATFATIP	National Task Force Against Trafficking in Persons
NATO	North Atlantic Treaty Organization
NCCHT	National Committee to Combat Human Trafficking
NPAs	National Plans of Action
NTIPC	National Tripartite Industrial Peace Council

OATUU	Organization of African Trade Union Unity
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
OIL	Organizzazione internazionale del lavoro
OMS	Organizzazione Mondiale per la Sanità
ONG	Organizzazioni Non Governative
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
OSA	Organizzazione degli Stati Americani
PAN- PFTE	National Plan of Action against the worst forms of child labour
POA	Scheduled Castes and Scheduled Tribes (Prevention of Atrocity) Act
PRC Act	Protection and Civil Right Act
PRS	Strategie di riduzione della povertà
PVS	Paesi in Via di Sviluppo
SCREAM	Supporting Childrens Rights throught Education , Art and the Media
SIMPOC	Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour
SNAPAP	Unione Autonoma sullo Staff della Pubblica Amministrazione
SNAPEST	Unione Nazionale Autonoma degli Insegnanti di Scuola Secondaria Tecnica
STEP	Strategies and Tools against Social Exclusion and Poverty
TACKLE	Tackling Child Labour with Education
TURK IS	Confederation of Turkish Trade Unions
UCW	Understanding Children's Work
UE	Unione Europea
UNAIDS	Joint United Nations Programme on HIV/AIDS
UNESCO	Organizzazione delle Nazioni Unite per l'educazione , la scienza e la cultura
UNFPA	United Nations Population Fund
UNHCR	Alta Commissione delle Nazioni Unite per i Rifugiati

UNICEF	Fondo internazionale delle Nazioni Unite per l'infanzia
UNODC	United Nations Office on Drugs and Crime
UNPD	United Nations Development Programme
UNSTRAGUA	Trade Union Confederation of Guatemala
UNU	Istituto delle Nazioni Unite per l'Università
WFP	World Food Programme
WFTU	World Federation of Trade Unions
WTO	World Trade Organization

Appendice : Gli Stati Membri dell'OIL

1. Afghanistan
2. Albania
3. Algeria
4. Angola
5. Antigua e Barbuda
6. Arabia Saudita
7. Argentina
8. Armenia
9. Australia
10. Austria
11. Azerbaijan
12. Bahamas
13. Bahrain
14. Bangladesh
15. Barbados
16. Belgio
17. Belize
18. Benin
19. Bielorussia
20. Bolivia
21. Bosnia and Herzegovina
22. Botswana
23. Brasile
24. Brunei
25. Bulgaria
26. Burkina Faso
27. Burundi
28. Cambogia
29. Cameron
30. Canada
31. Capo Verde
32. Chad

33. Cile
34. Cina
35. Cipro
36. Colombia
37. Comoros
38. Congo
39. Corea
40. Costa d'Avorio
41. Costa Rica
42. Croazia
43. Cuba
44. Danimarca
45. Egitto
46. El Salvador
47. Emirati Arabi
48. Ecuador
49. Eritrea
50. Estonia
51. Etiopia
52. Federazione Russa
53. Fiji
54. Filippine
55. Finlandia
56. Francia
57. Gabon
58. Gambia
59. Georgia
60. Germania
61. Ghana
62. Giamaica
63. Giappone
64. Gibuti
65. Giordania

66. Grecia
67. Grenada
68. Guatemala
69. Guinea
70. Guinea Bissau
71. Guinea Equatoriale
72. Guyana
73. Haiti
74. Honduras
75. India
76. Indonesia
77. Iran
78. Iraq
79. Irlanda
80. Islanda
81. Isole Marshall
82. Israele
83. Itali
84. Kazakhstan
85. Kenya
86. Kiribati
87. Kuwait
88. Kyrgyzstan
89. Laos
90. Le isole Solomon
91. Lesotho
92. Lettonia
93. Libano
94. Liberia
95. Libia
96. Lituania
97. Lussemburgo
98. Macedonia

99. Madagascar
100. Malawi
101. Maldive
102. Malesia
103. Mali
104. Malta
105. Marocco
106. Mauritania
107. Mauritius
108. Messico
109. Moldavia
110. Mongolia
111. Montenegro
112. Mozambico
113. Myanmar
114. Namibia
115. Nepal
116. Nicaragua
117. Niger
118. Nigeria
119. Norvegia
120. Nuova Zelanda
121. Oman
122. Paesi Bassi
123. Pakistan
124. Palau
125. Panama
126. Papa Nuova Guinea
127. Paraguay
128. Perù
129. Polonia
130. Portogallo
131. Qatar

132. Regno Unito
133. Repubblica Ceca
134. Repubblica Centrale dell’Africa
135. Repubblica Democratica del Congo
136. Repubblica Dominicana
137. Romania
138. Ruanda
139. Saint kitts e Nevis
140. Samoa
141. San Marino
142. San Vincenzo e Grenada
143. Santa Lucia
144. Sao Tome e Principe
145. Senegal
146. Serbia
147. Seychelles
148. Sierra Leone
149. Singapore
150. Siria
151. Slovacchia
152. Slovenia
153. Somalia
154. Spagna
155. Sri Lanka
156. Stati Uniti
157. Sud Africa
158. Sudan
159. Sudan del sud
160. Suriname
161. Svezia
162. Svizzera
163. Swaziland
164. Thailandia

165. Tajikistan
166. Tanzania
167. Timor Leste
168. Togo
169. Tobago
170. Trinidad e Tobago
171. Tunisia
172. Turchia
173. Turkmenistan
174. Tuvalu
175. Ucraina
176. Uganda
177. Ungheria
178. Uruguay
179. Uzbekistan
180. Vanuatu
181. Venezuela
182. Vietnam
183. Yemen
184. Zambia
185. Zimbabwe

Appendice : La Costituzione dell'OIL

Preambolo

Considerando che una pace universale e durevole può essere fondata soltanto sulla giustizia sociale;

Considerando che vi sono condizioni di lavoro che implicano per un gran numero di persone ingiustizia, miseria e privazioni, generando tale malcontento da mettere in pericolo la pace e l'armonia del mondo, e che urge prendere provvedimenti per migliorare simili condizioni: come, per esempio, il regolamento delle ore di lavoro, la fissazione della durata massima della giornata e della settimana di lavoro, il reclutamento della mano d'opera, la lotta contro la disoccupazione, la garanzia di un salario sufficiente ad assicurare convenienti condizioni di vita, la protezione dei lavoratori contro le malattie generali o professionali e contro gli infortuni del lavoro, la protezione dei fanciulli, degli adolescenti e delle donne, le pensioni di vecchiaia e d'invalidità, la difesa degli interessi dei lavoratori occupati all'estero, il riconoscimento del principio «a lavoro eguale, retribuzione eguale», il riconoscimento del principio della libertà sindacale, l'organizzazione dell'insegnamento professionale e tecnico, e altri provvedimenti analoghi;

Considerando che la mancata adozione, da parte di uno Stato qualsiasi, di un regime di lavoro veramente umano ostacola gli sforzi degli altri, che desiderano migliorare la sorte dei lavoratori nei propri paesi;

Le Alte Parti Contraenti, mosse da sentimenti di giustizia e di umanità, e dal desiderio di assicurare una pace mondiale durevole, nell'intento di raggiungere i fini enunciati nel preambolo, approvano la presente Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro:

Capo I

Organizzazione

Art. 1

1. È istituita un'organizzazione permanente per promuovere l'attuazione del programma esposto nel preambolo della presente Costituzione e nella Dichiarazione sugli scopi dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, adottata a Filadelfia il 10 maggio 1944, il testo della quale si trova allegato alla presente Costituzione.

2. Membri dell'Organizzazione internazionale del Lavoro sono gli Stati che erano Membri dell'Organizzazione il 1o novembre 1945 e tutti gli altri Stati che lo diventeranno conformemente alle disposizioni dei paragrafi 3 e 4 del presente articolo.

3. Qualsiasi Membro originario delle Nazioni Unite e qualsiasi Stato ammesso in qualità di membro delle Nazioni Unite con decisione dell'Assemblea generale, conformemente alle disposizioni della Carta può diventare Membro dell'Organizzazione internazionale del Lavoro comunicando al Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro la sua accettazione formale degli obblighi derivanti dalla Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro.

4. La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro può parimente ammettere dei Membri nell'Organizzazione a maggioranza dei due terzi dei delegati presenti alla sessione, compresi i due terzi dei delegati governativi presenti e volanti. Questa ammissione diventerà effettiva quando il governo del nuovo Membro avrà comunicato al Direttore dell'Ufficio internazionale del Lavoro la sua accettazione formale degli obblighi derivanti dalla Costituzione dell'Organizzazione.

5. Nessun Membro potrà uscire dall'Organizzazione internazionale del Lavoro senza avere preventivamente comunicato la sua intenzione al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro. Siffatta dichiarazione avrà effetto due anni dopo la data del suo ricevimento da parte del Direttore generale con la riserva che il Membro a questa data abbia adempito tutti gli obblighi finanziari risultanti dalla sua qualità di Membro. Nel caso in cui un Membro abbia ratificato una convenzione internazionale del lavoro, questa uscita non infirmerà in modo alcuno la validità, per il periodo previsto dalla convenzione, degli obblighi risultanti dalla convenzione stessa o che ad essa si riferiscono.

6. Nel caso in cui uno Stato avesse cessato di essere Membro dell'Organizzazione, la sua riammissione come Membro sarà disciplinata dalle norme dei paragrafi 3 o 4 del presente articolo.

Art. 2

L'Organizzazione permanente comprende:

- a) una Conferenza generale di rappresentanti dei Membri;
- b) un Consiglio d'amministrazione composto conformemente all'articolo 7;
- c) un Ufficio internazionale del Lavoro sotto la direzione del Consiglio d'amministrazione.

Art. 3

1. La Conferenza generale si riunisce ogni volta che sia necessario e almeno una volta l'anno. È composta di quattro rappresentanti per ciascuno dei Membri; due saranno delegati del governo e gli altri due rappresenteranno, rispettivamente, i datori di lavoro e i lavoratori che appartengono a ciascuno dei Membri.
2. Ogni delegato può essere accompagnato da consiglieri tecnici, in numero non maggiore di due per ogni argomento iscritto all'ordine del giorno della sessione. Quando devono essere esaminate questioni che interessano specialmente le donne, almeno uno dei consiglieri tecnici deve essere una donna.
3. Ogni Membro responsabile della condotta delle relazioni internazionali di territori non metropolitani può designare come consiglieri tecnici supplementari per accompagnare i suoi delegati:
 - a) persone da esso nominate rappresentanti di siffatto territorio per certe questioni che sono di competenza propria delle autorità di detto territorio;
 - b) persone da esso designate per assistere i suoi delegati quando si tratta di questioni che concernono territori che non si governano da sé.
4. Se il territorio si trova sotto l'autorità congiunta di due o più Membri, potranno essere designate persone per assistere i delegati di questi Membri.
5. I Membri si impegnano a designare i delegati e i consiglieri tecnici non governativi d'accordo con le organizzazioni professionali più rappresentative, se ve ne sono, sia dei datori di lavoro, sia dei lavoratori del rispettivo paese.
6. I consiglieri tecnici possono prendere la parola soltanto a richiesta del delegato al quale sono aggiunti e con la speciale autorizzazione del Presidente della Conferenza; non possono prendere parte alle votazioni.
7. Un delegato, rivolgendosi per iscritto al Presidente, può designare come suo supplente uno dei suoi consiglieri tecnici e questi potrà prendere parte, in tale qualità, alle discussioni ed alle votazioni.
8. I nomi dei delegati e dei loro consiglieri tecnici saranno comunicati all'Ufficio internazionale del Lavoro a cura del governo di ciascuno dei Membri.
9. Le credenziali dei delegati e dei loro consiglieri tecnici sono soggette a verifica da parte della Conferenza, che può, a maggioranza di due terzi dei voti espressi dai delegati presenti, rifiutare di ammettere quei delegati o consiglieri tecnici che reputa non designati conformemente al presente articolo.

Art. 4

1. Ogni delegato ha diritto di votare individualmente su tutte le questioni sottoposte alle deliberazioni della Conferenza.
2. Qualora uno dei Membri non avesse designato uno dei delegati non governativi cui ha diritto, l'altro delegato non governativo avrà facoltà di prendere parte alle discussioni della Conferenza, ma non di votare.
3. Qualora la Conferenza, in virtù dei poteri ad essa attribuiti dall'art. 3, rifiutasse di ammettere un delegato di uno dei Membri, si applicheranno le disposizioni del presente articolo come se quel delegato non fosse stato designato.

Art. 5

Le sessioni della Conferenza sono tenute, con riserva di qualsiasi decisione che la Conferenza stessa potesse prendere durante una sessione precedente, al luogo stabilito dal Consiglio d'Amministrazione.

Art. 6

Qualsiasi trasferimento della sede dell'Ufficio internazionale del Lavoro è deciso dalla Conferenza alla maggioranza di due terzi dei voti emessi dai delegati presenti.

Art. 7

1. Il Consiglio d'amministrazione è composto di cinquantasei³ persone: Ventotto rappresentano i Governi, quattordici rappresentano i datori di lavoro, quattordici rappresentano i lavoratori.

Art. 8

1. A capo dell'Ufficio internazionale del Lavoro è posto un Direttore generale, designato dal Consiglio d'amministrazione, dal quale riceve le istruzioni e di fronte al quale è responsabile del buon andamento dell'Ufficio e della esecuzione di tutti gli altri compiti che possono essergli affidati.

2. Il Direttore generale o il suo supplente assistono a tutte le sedute del Consiglio d'Amministrazione.

Art. 9

1. Il personale dell'Ufficio internazionale del Lavoro è nominato dal Direttore generale, conformemente alle norme approvate dal Consiglio d'amministrazione.

2. Per quanto lo consente il migliore rendimento del lavoro d'ufficio, il Direttore generale deve scegliere persone di cittadinanza diversa.
3. Un certo numero di queste persone deve essere di sesso femminile.
4. Le funzioni del Direttore generale e del personale hanno un carattere esclusivamente internazionale. Nell'esercizio delle loro funzioni, il Direttore generale ed il personale non devono domandare né ricevere istruzioni da nessun governo od autorità straniera alla Organizzazione. Essi devono astenersi da qualsiasi azione incompatibile con la loro qualità di funzionari internazionali, responsabili soltanto di fronte all'Organizzazione.
5. Ogni Membro dell'Organizzazione si impegna a rispettare il carattere esclusivamente internazionale del Direttore generale e del personale, e rinuncia ad esercitare qualsiasi influenza sugli stessi.

Art. 10

1. I compiti dell'Ufficio internazionale del Lavoro comprendono la raccolta e la distribuzione di ogni informazione concernente la disciplina internazionale delle condizioni dei lavoratori e del regime del lavoro, in particolare lo studio delle questioni da sottoporre alla Conferenza per la conclusione di convenzioni internazionali e l'esecuzione di inchieste speciali ordinate dalla Conferenza o dal Consiglio di amministrazione.
2. Con riserva delle direttive che potrebbero essergli impartite dal Consiglio d'amministrazione, l'Ufficio:
 - a) prepara la documentazione concernente i diversi oggetti all'ordine del giorno delle sessioni della Conferenza;
 - b) fornisce ai governi, se richiesto e nel limite dei mezzi a sua disposizione, un adeguato aiuto per l'elaborazione delle leggi in base alle decisioni della Conferenza, come pure per il miglioramento della pratica amministrativa e dei sistemi d'ispezione;
 - c) adempie, secondo le disposizioni della presente Costituzione, gli obblighi che gli incombono per quanto concerne l'osservanza effettiva delle convenzioni;
 - d) redige e pubblica nelle lingue che il Consiglio d'amministrazione reputa opportuno scritti concernenti questioni d'interesse internazionale relative all'industria ed al lavoro.
3. In generale esercita tutti gli altri poteri e funzioni che la Conferenza od il Consiglio d'amministrazione stima opportuno di assegnarli.

Art. 11

I dicasteri di ciascun Membro, competenti per le questioni operaie, possono comunicare con il Direttore generale per mezzo del rappresentante del proprio governo nel Consiglio di

amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro, o, in mancanza di questo rappresentante, per mezzo di un altro funzionario competente, designato a questo fine dal governo.

Art. 12

1. L'Organizzazione internazionale del Lavoro collabora, nell'ambito della presente Costituzione, con ogni organizzazione internazionale generale incaricata di coordinare le attività d'organizzazione di diritto internazionale pubblico che assolvono

compiti speciali e con le organizzazioni di diritto internazionale pubblico che hanno un compito speciale in campi affini.

2. L'Organizzazione internazionale del Lavoro può prendere i provvedimenti adeguati concernenti la partecipazione, senza diritto di voto, dei rappresentanti delle organizzazioni di diritto internazionale pubblico alle sue deliberazioni.

3. L'Organizzazione internazionale del Lavoro può prendere qualsiasi misura utile per la consultazione, secondo il suo libero apprezzamento, di organizzazioni internazionali non governative riconosciute, comprese le organizzazioni di datori di lavoro, di lavoratori, di agricoltori e di cooperatori.

Art. 13

1. L'Organizzazione internazionale del Lavoro può concludere con le Nazioni Unite quegli accordi finanziari e di bilancio che meglio sembrano appropriati.

2. Nell'attesa della conclusione di siffatti accordi o se, ad un dato momento, nessun accordo è in vigore:

a) ciascun Membro pagherà le spese di viaggio e di soggiorno dei suoi delegati e dei loro consiglieri tecnici, come pure dei suoi rappresentanti che prendono parte alle sessioni della Conferenza e del Consiglio d'amministrazione, secondo i casi:

b) tutte le altre spese dell'Ufficio internazionale del Lavoro, delle sessioni della Conferenza o quelle del Consiglio d'amministrazione saranno pagate dal Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro che le mette a carico del bilancio generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro;

c) le disposizioni concernenti l'approvazione del bilancio dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, come pure la fissazione e l'esazione dei contributi, saranno prese dalla Conferenza a maggioranza dei due terzi dei voti emessi dai delegati presenti e stabiliranno che il bilancio e gli accordi concernenti la ripartizione delle spese tra i Membri dell'Organizzazione saranno approvati da una commissione di rappresentanti dei governi.

3. Le spese dell'Organizzazione internazionale del Lavoro saranno messe a carico dei Membri, conformemente agli accordi vigenti in virtù del paragrafo 1 o del paragrafo 2, c) del presente articolo.

4. Un Membro in arretrato col pagamento del suo contributo alle spese dell'Organizzazione non può partecipare al voto nella Conferenza, nel Consiglio d'amministrazione o in qualsiasi commissione, né all'elezione dei membri del Consiglio d'amministrazione, se l'ammontare dei suoi arretrati è uguale o superiore al contributo da esso dovuto per gli interi due anni trascorsi. La Conferenza può tuttavia, con decisione presa a maggioranza di due terzi dei voti emessi dai delegati presenti, autorizzare questo Membro a partecipare al voto, qualora accerti che il ritardo è dovuto a circostanze indipendenti dalla sua volontà.

5. Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro risponde al Consiglio d'amministrazione circa l'uso dei fondi dell'Organizzazione internazionale del Lavoro.

Capo II

Funzionamento

Art. 14

1. Il Consiglio d'amministrazione stabilisce l'ordine del giorno delle sessioni della Conferenza dopo avere esaminato tutte le proposte concernenti gli oggetti che devono essere iscritti all'ordine del giorno, fatte dal governo di uno dei Membri e da una delle organizzazioni rappresentative indicate nell'articolo 3, o da qualsiasi organizzazione di diritto internazionale pubblico.

2. Il Consiglio d'amministrazione fissa la procedura necessaria per garantire una seria preparazione tecnica ed una conveniente consultazione dei Membri che sono maggiormente interessati da parte di una conferenza tecnica preparatoria o in altro modo, prima che la Conferenza accetti una convenzione od una raccomandazione.

Art. 15

1. Il Direttore generale esercita le funzioni di Segretario generale della Conferenza e deve mandare l'ordine del giorno di ogni sessione, quattro mesi prima dell'apertura, a ciascun Membro e, per mezzo di essi, ai delegati non governativi, quando siano stati designati.

2. I rapporti concernenti gli oggetti all'ordine del giorno devono essere trasmessi in modo che i Membri abbiano il tempo sufficiente per procedere ad un conveniente esame dei rapporti stessi prima della Conferenza. Il Consiglio d'amministrazione emana le norme d'applicazione della presente disposizione.

Art. 16

1. Qualunque Governo dei Membri ha il diritto di opporsi all'iscrizione all'ordine del giorno di uno o più degli oggetti proposti. I motivi di tale opposizione devono essere esposti in una nota esplicativa indirizzata al Direttore generale, il quale dovrà darne comunicazione ai Membri dell'Organizzazione.
2. Gli argomenti ai quali è stata fatta opposizione rimangono tuttavia iscritti all'ordine del giorno, se la Conferenza decide in tal senso a maggioranza di due terzi dei voti espressi dai delegati presenti.
3. Se la Conferenza decide, salvo quanto è prescritto nel capoverso precedente, a maggioranza di due terzi dei voti espressi dai delegati presenti, che una questione debba essere esaminata, detta questione sarà inclusa nell'ordine del giorno della sessione seguente.

Art. 17

1. La Conferenza elegge un presidente e tre vicepresidenti. I tre vicepresidenti devono essere rispettivamente un delegato governativo, un delegato dei datori di lavoro ed un delegato dei lavoratori. La Conferenza determina la propria procedura e può nominare commissioni incaricate di studiare e riferire su qualsiasi soggetto.
2. La semplice maggioranza dei voti espressi dai Membri presenti decide in tutti i casi in cui non sia disposto altrimenti in modo esplicito dalle disposizioni della presente Costituzione o da altro strumento che conferisce poteri alla Conferenza, oppure dagli accordi finanziari o di bilancio approvati in virtù dell'articolo 13.
3. Nessuna votazione è valida se il numero dei voti espressi è inferiore alla metà del numero dei delegati presenti alla sessione.

Art. 18

La Conferenza può aggiungere alle Commissioni da essa istituite consiglieri tecnici i quali non hanno diritto di voto deliberativo.

Art. 19

1. Se la Conferenza approva proposte relative a un oggetto iscritto all'ordine del giorno, essa deve precisare se tali proposte debbano assumere la forma: a) di una convenzione internazionale; b) o di una raccomandazione, quando l'oggetto trattato o uno dei suoi aspetti non si presta all'adozione immediata di una convenzione.

2. In entrambi i casi, affinché una convenzione o una raccomandazione siano approvati dalla Conferenza nella votazione finale, è necessaria la maggioranza di due terzi dei voti espressi dai delegati presenti.

3. Nel formulare qualsiasi convenzione o raccomandazione di applicazione generale, la Conferenza deve tener conto delle speciali condizioni determinate in alcuni paesi dal clima, dall'incompleto sviluppo dell'organizzazione industriale e da altre circostanze particolari, e suggerire tutte quelle modificazioni che possono essere ritenute necessarie per rispondere alle condizioni proprie di tali paesi.

4. Due copie della convenzione o della raccomandazione devono essere firmate dal presidente della Conferenza e dal Direttore generale. Una di queste due copie è depositata negli archivi dell'Ufficio internazionale del Lavoro e l'altra presso il Segretario generale delle Nazioni Unite. Il Direttore generale trasmette una copia autentica della convenzione o della raccomandazione a ciascun Membro.

5. Se si tratta di una convenzione:

a) la convenzione è trasmessa per ratificazione a tutti i Membri;

b) ciascun Membro si impegna a sottoporre, entro un anno dalla chiusura della sessione della Conferenza (o appena sarà possibile, ma non oltre 18 mesi fosse impossibile di provvedere entro un anno), la convenzione all'autorità od alle autorità competenti, perché sia convertita in legge o perché siano presi provvedimenti di altro genere.

c) i Membri informano il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro delle misure prese, in virtù del presente articolo, per sottoporre la convenzione all'autorità od alle autorità competenti, e gli comunicano ogni schiarimento concernente l'autorità o le autorità considerate competenti e le decisioni di quest'ultime;

d) il Membro che ha ottenuto il consenso dell'autorità o delle autorità competenti comunica la sua ratificazione formale della convenzione al Direttore generale e prende le misure necessarie per l'esecuzione delle disposizioni della convenzione;

e) se una convenzione non ottiene il consenso dell'autorità o delle autorità competenti, il Membro è unicamente tenuto a fare rapporto al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro, a intervalli adeguati, conformemente a quanto decide il Consiglio d'amministrazione, sullo stato della sua legislazione e sulla sua prassi per quanto concerne la questione che è oggetto della convenzione; deve essere precisato in che misura è stato dato seguito o si intende dare seguito alle disposizioni della convenzione tanto nel campo legislativo, quanto in quello amministrativo, oppure mediante l'introduzione di contratti collettivi od in qualsiasi altro modo, e devono essere specificate le difficoltà che impediscono o ritardano la ratificazione di una siffatta convenzione.

6. Se si tratta di una raccomandazione:

- a) la raccomandazione è trasmessa a tutti i Membri per esame, al fine di farle acquistare efficacia come legge nazionale od in altro modo;
- b) ciascun Membro si impegna a sottoporre, entro un anno dalla chiusura della sessione della Conferenza (o appena sarà possibile, ma non oltre 18 mesi dalla chiusura della sessione della Conferenza, se per circostanze eccezionali fosse impossibile di provvedere entro un anno), la raccomandazione alla autorità o alle autorità competenti, perché sia convertita in legge o perché siano presi provvedimenti d'altro genere;
- c) i Membri informano il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro delle misure prese, in virtù del presente articolo, per sottoporre la raccomandazione all'autorità od alle autorità competenti, e gli comunicano ogni schiarimento concernente l'autorità o le autorità considerate competenti e le decisioni di quest'ultime;
- d) eccettuato l'obbligo di sottoporre la raccomandazione all'autorità o alle autorità competenti, i Membri sono unicamente tenuti a fare rapporto al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro, a intervalli adeguati, conformemente a quanto decide il Consiglio d'amministrazione, sullo stato della loro legislazione e sulla loro prassi per quanto concerne la questione che è oggetto della raccomandazione; deve essere precisato in che misura è stato dato seguito o si intende dare seguito alle disposizioni della raccomandazione tanto nel campo legislativo quanto in quello amministrativo, oppure mediante l'introduzione di contratti collettivi o in qualsiasi altro modo, e deve essere indicato quali modificazioni di siffatte disposizioni paiono o potranno parere necessarie per l'accettazione o l'applicazione delle disposizioni stesse.

7. Se si tratta di uno Stato federativo, sono applicabili le seguenti disposizioni:

- a) per quanto concerne le convenzioni e le raccomandazioni, per le quali il governo federale reputa un intervento federale conforme alla sua costituzione e conveniente, gli obblighi dello Stato federativo sono identici a quelli dei Membri che non sono Stati federativi;
- b) per quanto concerne le convenzioni e le raccomandazioni, per le quali il governo federale reputa che, secondo il suo sistema costituzionale, l'azione degli Stati federali, delle province o dei cantoni è preferibile ad una azione federale, detto governo deve:
 - D) in conformità della sua costituzione e delle costituzioni degli Stati federati, delle province o dei cantoni interessati, concludere accordi effettivi perché siffatte convenzioni o raccomandazioni siano sottoposte, entro 18 mesi al massimo della chiusura della sessione della Conferenza, alle competenti autorità federali, od a quelle degli stati federati, delle province o dei cantoni, in previsione di una azione legislativa o di qualsiasi altra azione;

II) con riserva dell'approvazione dei governi degli Stati federati, delle province o dei cantoni interessati, prendere provvedimenti per stabilire consultazioni periodiche tra le autorità federali da una parte e le autorità degli Stati federati, delle province e dei cantoni dall'altra, allo scopo di sviluppare nello Stato federativo stesso un'azione coordinata che permetta di attribuire efficacia alle disposizioni di siffatte convenzioni e raccomandazioni;

III) informare il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro delle misure prese in virtù del presente articolo per sottoporre le convenzioni e le raccomandazioni alle competenti autorità federali, come pure alle autorità delle province o dei cantoni, e comunicargli ogni schiarimento concernente l'autorità o le autorità considerate competenti e le decisioni di quest'ultime;

IV) per quanto concerne le singole convenzioni non ratificate, presentare al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro, a intervalli adeguati, conformemente alle decisioni del Consiglio d'amministrazione, un rapporto sullo stato della legislazione e della prassi della federazione e degli Stati federati, delle sue province o dei suoi cantoni per quanto concerne la questione che è oggetto della convenzione; deve essere precisato in che misura è stato dato seguito o si intende dare seguito alle disposizioni della convenzione, tanto nel campo legislativo quanto in quello amministrativo, oppure mediante l'introduzione di contratti collettivi od in qualsiasi altro modo.

V) per quanto concerne le singole raccomandazioni, presentare al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro, a intervalli adeguati, conformemente alle decisioni del Consiglio d'amministrazione, un rapporto sullo stato della legislazione e della prassi della federazione e degli Stati federati, delle sue province o dei suoi cantoni per quanto concerne la questione che è oggetto della raccomandazione; deve essere precisato in che misura è stato attribuito o si intende attribuire efficacia alle disposizioni della raccomandazione e deve essere indicato quali modificazioni di siffatte disposizioni paiono o potranno parere necessarie per l'accettazione o per l'applicazione delle disposizioni stesse.

8. In nessun caso l'accettazione di una convenzione o di una raccomandazione da parte della conferenza, o la ratificazione di una convenzione da parte di un Membro devono essere interpretate nel senso che esse siano di pregiudizio a leggi, sentenze, usanze o accordi che garantiscono ai lavoratori condizioni più favorevoli di quelle previste nella convenzione o nella raccomandazione.

Art. 20

Ogni convenzione così ratificata è comunicata dal Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro al Segretario generale delle Nazioni Unite per essere registrata conformemente alle

disposizioni dell'articolo 102 della Carta delle Nazioni Unite, ma impegna soltanto gli Stati che l'hanno ratificata.

Art. 21

1. Ogni disegno che nello scrutinio finale sul suo complesso non raccoglie la maggioranza dei due terzi dei voti espressi dai Membri presenti, può formare oggetto di una speciale convenzione tra i Membri dell'Organizzazione che lo desiderino.
2. Qualsiasi convenzione così conclusa è comunicata dai governi interessati al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro ed al Segretario generale delle Nazioni Unite per essere registrata conformemente alle disposizioni dell'articolo 102 della Carta delle Nazioni Unite.

Art. 22

Ciascun Membro s'impegna a presentare all'Ufficio internazionale del Lavoro un rapporto annuale sui provvedimenti da esso presi allo scopo di porre in esecuzione le convenzioni alle quali ha aderito. Questi rapporti saranno stesi nella forma indicata dal Consiglio d'amministrazione e dovranno contenere gli schiarimenti chiesti da quest'ultimo.

Art. 23

1. Il Direttore generale presenta, alla prima sessione seguente, un riassunto delle informazioni e dei rapporti che gli sono stati comunicati dai Membri conformemente agli articoli 19 e 20.
2. Ogni Membro trasmette alle organizzazioni, riconosciute rappresentanti in base all'articolo 3, copia delle informazioni e dei rapporti comunicati al Direttore generale in applicazione degli articoli 19 e 22.

Art. 24

Ogni reclamo diretto all'Ufficio internazionale del Lavoro da una organizzazione professionale di lavoratori o di datori di lavoro contro uno dei Membri, perché non avrebbe provveduto in modo soddisfacente all'esecuzione di una convenzione cui ha aderito, può essere trasmesso dal Consiglio di amministrazione al governo posto in causa, il quale potrà essere invitato a fare le dichiarazioni che riterrà opportune al riguardo.

Art. 25

Se, entro un conveniente termine, il governo posto in causa non presenta alcuna dichiarazione, o se la dichiarazione non sembra soddisfacente al Consiglio di amministrazione, quest'ultimo avrà il diritto di rendere pubblico il reclamo ricevuto e, se occorre, la risposta inviata.

Art. 26

1. Ciascun Membro può presentare un reclamo all'Ufficio Internazionale del Lavoro contro un altro Membro che, a parer suo, non provveda in modo soddisfacente all'esecuzione di una convenzione da entrambi ratificata a norma degli articoli precedenti.
2. Il Consiglio d'amministrazione, se lo stima opportuno, prima di deferire la questione a una Commissione di inchiesta secondo la procedura seguente, può mettersi in rapporto con il governo interessato, nel modo indicato all'articolo 24.
3. Se il Consiglio d'amministrazione non ritiene necessario comunicare il reclamo al governo posto in causa, o se, dopo la comunicazione, non è pervenuta una risposta soddisfacente entro un termine adeguato, il Consiglio può nominare una Commissione d'inchiesta, per esaminare la questione e riferire in merito.
4. La stessa procedura può essere iniziata dal Consiglio, sia d'ufficio, sia in seguito al reclamo di uno dei delegati alla Conferenza.
5. Quando una vertenza sorta in applicazione dell'articolo 25 o 26 è portata davanti al Consiglio, il governo chiamato in causa, se non ha già un rappresentante in seno al Consiglio, ha il diritto di designare un delegato per prendere parte alle sue deliberazioni concernenti detta vertenza. La data in cui le discussioni devono aver luogo sarà notificata in tempo utile al governo messo in causa.

Art. 27

Qualora un reclamo fosse rinviato, in virtù dell'articolo 25, davanti ad una Commissione d'inchiesta, ciascuno dei Membri, sia o non sia direttamente interessato nel medesimo, s'impegna a mettere a disposizione della Commissione tutte le informazioni in suo possesso circa l'oggetto del reclamo.

Art. 28

La Commissione d'inchiesta, dopo un esame completo del reclamo, redige un rapporto contenente le sue constatazioni su tutte le circostanze di fatto che permettono di precisare la portata della contestazione e le proposte che crede di dover formulare circa i provvedimenti da prendere, per dare soddisfazione al governo reclamante, e circa i termini in cui questi provvedimenti devono essere presi.

Art. 29

1. Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro comunica il rapporto della Commissione d'inchiesta al Consiglio di amministrazione e ad ogni Stato interessato nella controversia e provvede alla sua pubblicazione.
2. Ogni governo interessato deve comunicare al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro, entro il termine di tre mesi, se accetta o non accetta le raccomandazioni contenute nel rapporto della Commissione e, in caso negativo, se desidera sottoporre la controversia alla Corte internazionale di giustizia.

Art. 30

Qualora un Membro non prendesse, per quanto concerne una convenzione od una raccomandazione, i provvedimenti indicati nei paragrafi 5b), 6b), o 7b) I) dell'articolo 19, ogni altro Membro ha il diritto di deferire la vertenza al Consiglio d'amministrazione. Se il Consiglio d'amministrazione reputa che il Membro non ha preso le misure prescritte, esso ne fa rapporto alla Conferenza.

Art. 31

La Corte internazionale di giustizia decide definitivamente i ricorsi e le controversie che le sono sottoposti conformemente all'articolo 29.

Art. 32

Le conclusioni o le raccomandazioni eventuali della Commissione d'inchiesta possono essere confermate, modificate o annullate dalla Corte internazionale di giustizia.

Art. 33

Se un Membro non si conforma, entro il termine prescritto, alle raccomandazioni che possono essere contenute sia nel rapporto della Commissione d'inchiesta, sia nella decisione della Corte internazionale di giustizia, il Consiglio di amministrazione può proporre alla Conferenza le misure che reputa opportune per garantire l'esecuzione di dette raccomandazioni.

Art. 34

Il governo inadempiente può in qualunque tempo informare il Consiglio d'amministrazione di avere preso i provvedimenti necessari per conformarsi sia alle raccomandazioni della Commissione di

inchiesta, sia a quelle contenute nella decisione della Corte internazionale di giustizia, e può domandare l'istituzione di una Commissione d'inchiesta incaricata di verificare le sue dichiarazioni. In questo caso sono applicabili le disposizioni degli articoli 27, 28, 29, 31 e 32 e, se il rapporto della commissione d'inchiesta o la decisione della Corte internazionale di giustizia sono favorevoli al governo inadempiente, il Consiglio di amministrazione deve immediatamente proporre la revoca dei provvedimenti presi in virtù dell'articolo 33.

Capo III

Prescrizioni generali

Art. 35

1. I Membri s'impegnano ad applicare le convenzioni che hanno ratificato, conformemente alle disposizioni della presente Costituzione, ai territori non metropolitani che rappresentano nelle relazioni internazionali, compresi i territori sotto tutela che sono incaricati di amministrare, a meno che le questioni trattate nella convenzione siano di competenza propria delle autorità del territorio, o che la convenzione sia resa inapplicabile dalle condizioni locali; restano riservate le modificazioni che fossero necessarie per adattare le convenzioni alle condizioni locali.

2. Ogni Membro che ratifica una convenzione deve, entro il più breve termine possibile dopo la ratificazione, presentare al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro una dichiarazione che specifichi, per quanto concerne territori che non siano quelli previsti nei paragrafi 4 e 5 del presente articolo, in che misura esso s'impegna a fare applicare le disposizioni della convenzione e contenga tutti gli schiarimenti prescritti da siffatta convenzione.

3. I Membri che hanno presentato una dichiarazione in virtù del capoverso precedente possono comunicare periodicamente, in conformità della convenzione, nuove dichiarazioni che modifichino dichiarazioni anteriori e precisino la situazione dei territori contemplati nel capoverso precedente.

4. Quando le questioni trattate dalla convenzione sono di competenza propria delle autorità di un territorio non metropolitano, il Membro responsabile delle relazioni internazionali di detto territorio deve comunicare la convenzione entro il più breve termine possibile al governo del territorio, affinché questo governo possa legiferare in merito o prendere altre misure. In seguito il Membro, d'intesa con il governo del territorio, può presentare al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro una dichiarazione con la quale accetta gli obblighi della convenzione in nome del territorio di cui si tratta comunicata al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro:

a) da due o più Membri dell'Organizzazione per un territorio posto sotto la loro autorità congiunta;

b) da qualsiasi autorità internazionale responsabile dell'amministrazione di un territorio in virtù delle disposizioni della Carta delle Nazioni Unite o di altre disposizioni in vigore concernenti detto territorio.

6. L'accettazione degli obblighi di una convenzione in virtù dei capoversi quarto e quinto implica l'accettazione, in nome del territorio interessato, degli obblighi che derivano dalla convenzione e degli obblighi che, secondo la Costituzione dell'Organizzazione si applicano anche alle convenzioni ratificate. Nella dichiarazione di accettazione possono essere specificate le modifiche della convenzione che fossero necessarie per adattare la convenzione alle condizioni locali.

7. Ogni Membro o autorità internazionale che ha presentato una dichiarazione in virtù dei capoversi quarto o quinto del presente articolo può comunicare periodicamente, in conformità della convenzione, nuove dichiarazioni che modificano dichiarazioni precedenti o disdicono l'accettazione degli obblighi di convenzioni in nome del territorio interessato.

8. Se gli obblighi di una convenzione non sono accettati in nome di uno dei territori contemplati nei capoversi quarto o quinto del presente articolo, il Membro o i Membri oppure l'autorità internazionale presentano al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro un rapporto sulla legislazione e sulla prassi di questo territorio per quanto concerne le questioni trattate nella convenzione; il rapporto deve indicare in che misura le disposizioni della convenzione hanno acquistato o acquisteranno efficacia nella legislazione, nei provvedimenti amministrativi, nei contratti collettivi o in qualsiasi altro provvedimento, e deve inoltre specificare quali difficoltà impediscono o ritardano l'accettazione della convenzione.

Art. 36

Gli emendamenti alla presente Costituzione adottati dalla Conferenza a maggioranza dei due terzi dei voti emessi dai delegati presenti entreranno in vigore quando saranno stati ratificati o accettati dai due terzi dei Membri dell'Organizzazione in cui sono compresi cinque degli dieci¹³ membri rappresentati nel Consiglio di amministrazione come membri più influenti per importanza industriale, conformemente alle norme del terzo capoverso dell'articolo 7 della presente Costituzione.

Art. 37

1. Tutte le questioni o controversie concernenti l'interpretazione della presente Costituzione e delle successive convenzioni concluse dai Membri in virtù di detta Costituzione devono essere sottoposte all'esame della Corte internazionale di giustizia.

2. Il Consiglio d'amministrazione può, nonostante le disposizioni del primo capoverso del presente articolo, stabilire e sottoporre alla Conferenza, per approvazione, norme per l'istituzione di un tribunale, incaricato di decidere ogni questione o controversia concernente l'interpretazione di una convenzione, che potesse essere deferita al tribunale dal Consiglio d'amministrazione, o conformemente ai termini di detta convenzione. Le decisioni o i pareri consultivi della Corte internazionale di giustizia vincolano i tribunali istituiti in virtù del presente capoverso. Le sentenze di siffatti tribunali devono essere comunicate ai Membri dell'Organizzazione e le osservazioni di questi ultimi saranno presentate alla Conferenza.

Art. 38

1. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro può convocare le conferenze regionali e fondare le istituzioni regionali che le sembrassero utili per il raggiungimento degli scopi dell'Organizzazione.
2. I poteri, le funzioni e la procedura delle conferenze regionali sono soggetti alle norme stabilite dal Consiglio d'amministrazione e da esso presentate alla Conferenza generale per conferma.

Capo IV

Misure diverse

Art. 39

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha la personalità giuridica; in particolare essa ha la capacità:

- a) di concludere contratti;
- b) di acquistare beni mobili ed immobili e di disporre degli stessi beni;
- c) di stare in giudizio.

Art. 40

1. L'Organizzazione internazionale del Lavoro gode, sul territorio di tutti i suoi Membri, dei privilegi e delle immunità che le sono necessari per raggiungere i suoi scopi.
2. I delegati alla Conferenza, i Membri del Consiglio d'amministrazione come pur il Direttore generale ed i funzionari dell'Ufficio godono parimente dei privilegi e delle immunità necessari per il libero esercizio delle loro funzioni riferentesi all'Organizzazione.
3. Questi privilegi ed immunità saranno determinati mediante un accordo speciale, che sarà preparato dall'Organizzazione e proposto all'accettazione degli Stati Membri.

Allegato

Dichiarazione sugli scopi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, riunita a Filadelfia nella sua ventiseiesima sessione, adotta in questo decimo giorno di maggio 1944 la presente dichiarazione sugli scopi e le mete dell'Organizzazione internazionale del Lavoro e sui principî che devono guidare la politica dei suoi Membri.

I.

La Conferenza riafferma i principî fondamentali sui quali si fonda l'Organizzazione, cioè in particolare:

- a) il lavoro non è una merce;
- b) la libertà d'espressione del pensiero e di associazione è una condizione indispensabile di un progresso continuo;
- c) la povertà, ovunque si trovi, è un pericolo per la prosperità di tutti;
- d) la lotta contro il bisogno deve essere condotta con energia instancabile non solo nelle singole nazioni, ma anche in campo internazionale mediante una collaborazione continua; a questa lotta devono partecipare con eguali diritti e doveri i rappresentanti dei e dei datori di lavoro da una parte e i rappresentanti dei governi dall'altra; di comune intesa essi procederanno a libere discussioni e prenderanno decisioni di carattere democratico intese a favorire il bene della comunità.

II.

Convinta che l'esperienza ha pienamente dimostrato la fondatezza della dichiarazione contenuta nella Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, secondo la quale una pace durevole può essere fondata unicamente sulla giustizia sociale, la conferenza afferma che:

- a) tutti gli uomini, qualunque sia la loro razza, la loro confessione od il loro sesso, hanno il diritto di aspirare al loro progresso materiale ed al loro sviluppo spirituale nella libertà e nella dignità, nella sicurezza economica e con eguali possibilità per tutti;
- b) l'attuazione delle condizioni che permetteranno di giungere a questo risultato deve costituire il fine essenziale di ogni politica nazionale ed internazionale;
- c) tutti i programmi d'azione e tutte le misure prese nel campo nazionale ed internazionale, in particolare nel campo economico e finanziario, devono essere valutati in base a questo principio ed

accettati solo in quanto appaiono atti a favorire, e non a intralciare, il raggiungimento di questo fine fondamentale;

d) spetta all'Organizzazione Internazionale del Lavoro esaminare mirando a questo fine fondamentale tutti i programmi d'azione e tutte le misure di carattere economico o finanziario d'importanza internazionale;

e) nel compimento dei compiti che le sono affidati l'Organizzazione Internazionale del Lavoro può, dopo avere tenuto conto di tutti i fattori economici e finanziari determinati, includere nelle sue decisioni e raccomandazioni ogni altra disposizione che reputi opportuna.

III.

La Conferenza riconosce l'obbligo solenne per l'Organizzazione Internazionale del Lavoro di favorire l'attuazione, nelle varie nazioni del mondo, di programmi che si propongono di conseguire:

a) l'occupazione totale ed il miglioramento delle condizioni di vita;

b) l'impiego degli operai in lavori che procurino loro la soddisfazione di provare tutta la loro abilità e le loro cognizioni professionali e di contribuire nella maggiore misura possibile al benessere comune;

c) l'attuazione di questo scopo, creando, mediante garanzie adeguate per tutti gli interessati, possibilità di formazione ed istituendo mezzi atti a facilitare il trasferimento di lavoratori, comprese le migrazioni di mano d'opera e di coloni;

d) un regolamento dei salari e dei guadagni, della durata del lavoro e delle altre condizioni di lavoro, che dia a tutti la possibilità di equamente godere i frutti del progresso, e garantisca a coloro che hanno bisogno di siffatta protezione il salario minimo indispensabile per vivere;

e) il riconoscimento effettivo del diritto di procedere a trattative collettive e la cooperazione tra i datori di lavoro e la mano d'opera, allo scopo di migliorare continuamente l'organizzazione della produzione, come pure la collaborazione dei lavoratori e dei datori di lavoro nell'elaborazione e nell'applicazione della politica sociale ed economica;

f) l'estensione delle misure di sicurezza sociale, per potere garantire a tutti coloro che hanno bisogno di siffatta protezione, un reddito base, come pure cure mediche complete;

g) una protezione adeguata della vita e della salute dei lavoratori in ogni campo d'attività;

h) la protezione dell'infanzia e della maternità;

i) l'introduzione di condizioni soddisfacenti, alimentari e di alloggio, come pure l'istituzione di sufficienti possibilità ricreative e culturali;

j) la garanzia di possibilità eguali nel campo dell'educazione e della formazione professionale.

IV.

La Conferenza è convinta che un'utilizzazione più completa e più estesa delle risorse produttive della terra, necessaria per l'attuazione degli scopi enumerati nella presente Dichiarazione, può essere garantita mediante un'azione efficace nel campo

nazionale ed internazionale, in particolare con misure intese a promuovere l'espansione della produzione e del consumo, a evitare gravi fluttuazioni economiche, a conseguire il progresso economico e sociale delle regioni meno progredite, a garantire una maggiore stabilità dei prezzi delle materie prime e delle derrate sul mercato mondiale e a favorire lo sviluppo di un commercio internazionale esteso e costante. La conferenza promette perciò l'intera collaborazione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro a tutte le organizzazioni internazionali, alle quali fosse affidata una parte di responsabilità nell'attuazione di questo grande compito, come pure nel miglioramento della sanità, dell'educazione e del benessere di tutti i popoli.

V.

La Conferenza afferma che i principi enunciati nella presente Dichiarazione sono integralmente applicabili a tutti i popoli del mondo e che, se nella loro applicazione, si deve tenere debito conto dello sviluppo sociale ed economico di ogni popolo, la loro applicazione progressiva ai popoli che sono ancora dipendenti da altri, come pure a tutti i popoli che si governano da sé, interessa il mondo civile nel suo complesso. Il testo che precede è il testo autentico dello strumento d'emendamento della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, del 1946, debitamente ratificata dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro il nove ottobre mille novecento quarantasei, nel corso della sua ventinovesima sessione, riunitasi a Montréal.

Estratto

Studente: Sabrina Ferracin

Matricola: 816975

Corso di Laurea Magistrale: Economia e gestione delle aziende

Titolo della tesi: L'Organizzazione Internazionale del Lavoro

Riassunto

Nel panorama giuridico internazionale ,la disciplina giuslavorista e il rispetto degli Human Rights assumono un'importanza sempre maggiore, tanto da giustificare la crescente importanza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Nata al termine del primo conflitto mondiale attraverso il trattato di Versailles , l'OIL rappresenta oggi la principale agenzia delle Nazioni Unite dedicata alla promozione della giustizia sociale , della pace, del lavoro dignitoso e dei diritti fondamentali in materia di lavoro. Dopo una prima parte di introduzione storica, il presente lavoro si concentra sull'analisi giuridica dei quattro core labour standards , individuati dalla Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali del 1998. Nello specifico si tratta del riconoscimento della libertà di associazione e dell'interdizione del lavoro forzato , del lavoro minorile e di ogni forma di discriminazione. Da ultimo si esamina il sistema di controllo sull'applicazione delle norme , ponendo particolare enfasi al ruolo e all'attività svolta della Commissione degli esperti (CEACR) . Dall'analisi dell'ultimo rapporto sull'applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni elaborato dalla stessa Commissione emerge, infatti, la non completa osservanza dei core labour standards. Per questo è auspicabile rafforzare ulteriormente l'attività di controllo dell'OIL , attraverso l'imposizione di misure sanzionatorie o di altro tipo nei confronti dei trasgressori di questi diritti inviolabili .

Abstract.

In the international legal view , the labor law discipline and the respect for Human Rights are gaining in importance, so as to justify the growing importance of the International Labour Organisation (ILO). Born at the end of the First World War by the Treaty of Versailles, the ILO is now the leading United Nations agency dedicated to the promotion of social justice, peace, decent work and fundamental rights in the field of work. After the first part of historical introduction, this paper focuses on the analysis of the four core labor standards, as recognized in the Declaration on Fundamental Principles and Rights of 1998. Specifically, it is the recognition of freedom of association and the interdiction of forced labor, child labor and all

forms of discrimination. Finally, we examine the control system enforcement, with particular emphasis on the role and activities carried out by the Commission of experts (CEACR) . An analysis of the latest report on the application of Conventions and Recommendations prepared by the same Commission show, in fact, that the observance of the core labor standards is not yet full. For this reason is desirable to reinforce further the OIL's control activity by the imposition of sanctions or other measures towards the offenders of these infringeable rights .