



C.I.S.S. – Centro Internazionale di Studi Sociali

RAPPORTO AL CNEL

L'EGUAGLIANZA UOMO-DONNA
NEL LAVORO DIGNITOSO,
OCCUPAZIONE E POLITICHE SOCIALI

giugno 2009



Centro Internazionale di Studi Sociali

Prefazione

La Globalizzazione ha cambiato gli assetti del mondo del lavoro in più direzioni. E questo si è riflesso in modo particolare sul lavoro delle donne. Nei paesi a più alto sviluppo, l'occupazione è cresciuta nei settori dei servizi, e la crescita ha riguardato in maggior misura le donne. Ma in questi settori la deregolazione del mercato del lavoro ha spesso dato luogo a forme di occupazione atipiche caratterizzate da instabilità e insicurezza. Nei paesi emergenti, è cresciuta l'occupazione manifatturiera sia maschile che femminile, ma in condizioni di lavoro scarsamente coerenti, quando non in aperto contrasto, con i paradigmi del Decent work e dell'eguaglianza di genere che sono al centro dell'elaborazione delle norme dell'Organizzazione internazionale del Lavoro.

In occasione dell'Agenda dell'OIL intitolata all'eguaglianza di genere, al CNEL è stata richiesta la presentazione di un Rapporto su questo tema, sui progressi e sui problemi che rimangono irrisolti. Il Rapporto elaborato da CISS si muove lungo due direzioni: da un lato, i mutamenti dell'ultimo decennio dopo l'elaborazione da parte dell'OIL dei "core labour standards" in riferimento alla condizione femminile; dall'altro i problemi nuovi che discendono dalla crisi finanziaria ed economica in atto, e che minacciano di provocare fattori di regresso per la condizione delle donne in molte aree del pianeta.

Il Rapporto articola l'analisi in relazione alle diverse aree, distinguendo fundamentalmente i paesi sviluppati (Unione europea e Stati Uniti d'America) da quelli definiti in via di sviluppo, valutandone le profonde diversità interne, come appare evidente quando si confrontano l'Asia orientale, che comprende la Cina, e altre aree del sud del mondo come l'Africa sub-sahariana.

L'analisi mostra la permanenza dei divari, e il rischio di aggravamento sotto l'urto della crisi, non solo dal punto di vista delle condizioni di lavoro e di reddito, ma anche delle condizioni di vita, come, nei paesi più poveri, è reso evidente dai tassi di mortalità collegati alla maternità.

In via conclusiva, il Rapporto indica i percorsi per un rafforzamento della posizione e del ruolo dell'Organizzazione internazionale del lavoro nel quadro di un profondo cambiamento dei rapporti interistituzionali e delle regole che presiedono alla governance globale.

Roma, giugno 2009

CISS - Centro internazionale di studi sociali - ha come principale missione l'analisi dei cambiamenti del lavoro e delle politiche sociali a livello europeo e nei processi di globalizzazione.

Fanno parte del Comitato Scientifico di CISS i professori Umberto Romagnoli (presidente), Ruggero Paladini, Guido M. Rey, Mario Rusciano, Barry Bluestone (Boston), Jeff Faux (Washington), Jacques Freyssinet (Parigi)

Presidente di CISS è Antonio Lettieri; Coordinatrice Matilde Raspini.

CISS - Roma, via Arenula 16, - 00186 Roma

INDICEPREMESSA**L'OIL TRA LA GLOBALIZZAZIONE E LA CRISI** **PAG. 1**Capitolo 1**OCCUPAZIONE E INEGUAGLIANZA DI GENERE NELL'ECONOMIA GLOBALE** **6**Capitolo 2**L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELL'UNIONE EUROPEA** **14**Capitolo 3**L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL SUD DEL MONDO** **21**Capitolo 4**IL GAP RETRIBUTIVO DI GENERE** **26**Capitolo 5**GLI EFFETTI DELLA CRISI SUL LAVORO DELLE DONNE** **34**Capitolo 6**IL DECENT WORK NELLA GOVERNANCE GLOBALE** **44****Riferimenti bibliografici** **53**

PREMESSA: L'OIL TRA LA GLOBALIZZAZIONE E LA CRISI

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha assolto nel corso degli ultimi decenni ad un ruolo tanto meritorio quanto arduo. Sin dalla sua fondazione, novanta anni or sono, l'organizzazione ha avuto come missione l'analisi e il miglioramento delle condizioni del mondo del lavoro. Il paradigma di riferimento è costituito dall'insieme di requisiti che definiscono sinteticamente il "Decent work".

Nel corso dell'ultimo decennio, insieme con la formalizzazione dei principi contenuti nella "Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro"¹ del 1998, l'OIL ha dedicato un'attenzione crescente, arricchita da analisi e proposte concrete, alla condizione femminile nel mondo del lavoro.

E' in questo quadro che si colloca la campagna dell'OIL dedicata al tema dell'eguaglianza di genere - "Gender equality at the heart of decent work". La conclusione della campagna, con la Conferenza internazionale dell'OIL del giugno 2009, è stata anche l'occasione per un bilancio delle conquiste e dei problemi che rimangono aperti rispetto all'obiettivo di creare le condizioni di una concreta eguaglianza uomo-donna. Un primo bilancio è l'obiettivo della ricerca che si conclude con questo Rapporto al CNEL.

Il 2009 è anche un anno caratterizzato dall'allargamento e dall'intensificazione della crisi finanziaria originata negli Stati Uniti. Una crisi che ha travalicato l'ambito finanziario per incidere profondamente nell'economia reale e nella vita di milioni di uomini e donne a livello planetario. Questo rende ancora più urgente la riflessione sul destino del decent work e, nel suo ambito, dell'eguaglianza di genere che, per molti versi, ne costituisce un punto di sintesi.

La crisi ha, infatti, riaperto il dibattito sulla globalizzazione, gli squilibri della crescita, la necessità di un nuovo modello di sviluppo compatibile con i principi di

¹ I Principi riguardanti i Diritti fondamentali sono: libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva; eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio; abolizione effettiva del lavoro infantile; eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione.

una più equa distribuzione del reddito e della giustizia sociale. Conviene in questo quadro ricordare che il ruolo svolto dall'OIL sul tema delle condizioni sociali del lavoro ha radici profonde e lontane.

L'OIL è la più antica delle organizzazioni internazionali. La sua creazione risale al Trattato di pace di Versailles (1919) che concluse la "Grande guerra". Nell'istituire la Società delle Nazioni si sottolineò come la pace dipenda, fra l'altro, dal perseguimento della giustizia sociale, dalla lotta alla disoccupazione e dall'umanizzazione del lavoro.

Il rilancio dell'Organizzazione, dopo un periodo di crisi legato alla Grande Depressione, avvenne mentre era ancora in corso l'ultima guerra, nel 1944, con la solenne "Dichiarazione di Filadelfia", alla quale seguì, nel 1946, l'entrata nel sistema delle Nazioni Unite. Conviene anche sottolineare che la principale e più originale caratteristica dell'OIL sta nella sua struttura tripartita, nel senso che il suo organo di governo deputato all'elaborazione e approvazione delle norme internazionali del lavoro, comprende i rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei governi.

Vale la pena di ricordare che la Dichiarazione di Filadelfia si apre con la solenne affermazione: "Il lavoro non è una merce". Affermazione che fa del prestatore di lavoro un soggetto che deve essere dotato di diritti, di una capacità di controllo collettivo sulla prestazione di lavoro, di un'equa retribuzione, nel quadro di un decent work secondo l'espressione sintetica adottata dall'OIL. La battaglia per l'eguaglianza di genere si colloca in questo quadro e ne costituisce, per molti versi, l'architave.

Regole e globalizzazione

La crisi in corso ha riaperto la questione del rapporto fra le regole dirette a proteggere il lavoro e i rischi di "dumping sociale" derivanti dalla tendenziale globalizzazione dei mercati del lavoro che coinvolge paesi dove i diritti fondamentali del lavoro non sono riconosciuti o, pur esistendo formalmente, sono nei fatti di difficile praticabilità.

L'apertura di mercati ha, d'altra parte, favorito l'emersione e la crescita massiccia di paesi rimasti fuori dai circuiti dello sviluppo, favorendo la crescita dell'occupazione, la riduzione della povertà assoluta e il miglioramento delle condizioni di vita nei paesi di nuova industrializzazione. Ma questo processo non è privo di contraddizioni sia nei paesi di vecchia industrializzazione che in quelli in via di sviluppo. Contraddizioni che la crisi rende più acute, sollecitando spinte di carattere protezionistico e fenomeni che sono stati definiti di de-globalizzazione. In altri termini, la crisi ha riaperto il dibattito sulla globalizzazione, gli squilibri della crescita, la necessità di un nuovo modello di sviluppo compatibile con i principi di una più equa distribuzione del reddito e della giustizia sociale.

Si colloca in quest'ambito l'impegno dell'OIL per rilanciare il tema dell'eguaglianza di genere. In sostanza, si tratta di riconoscere, al di là degli unilateralismi ideologici, che i processi di internazionalizzazione dell'economia comportano rischi di carattere sociale che devono essere affrontati per non mettere a repentaglio l'apertura delle frontiere con l'avanzamento delle spinte protezionistiche. In termini sintetici, ma espressivi, scrive a questo proposito J. Stiglitz: "I sostenitori del libero commercio hanno pubblicizzato i suoi vantaggi; ma non sono stati del tutto onesti in ordine ai suoi rischi, contro i quali, i mercati non provvedono adeguate garanzie (Guardian.co.uk, 8 maggio 2009).

Quale bilancio a dieci anni di distanza dalla solenne "Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro", poi assunti come "core labour standards"? Bisogna innanzitutto ricordare che si trattò di una scelta intelligentemente "astuta" da parte dell'Organizzazione.

I diritti solennemente ribaditi nella Dichiarazione non erano nuovi dal momento che erano tutti già previsti da una serie di Convenzioni, alcune risalenti addirittura a molti decenni prima, relative al divieto del lavoro minorile, al divieto del lavoro forzato, al diritto di associazione sindacale e alla contrattazione collettiva, alla parità contro tutte le forme di discriminazione. In relazione all'ultimo tema bisogna ricordare per la loro importanza: la Convenzione sulla Discriminazione (Lavoro e Occupazione) del 1958 (N.111); la Convenzione sulla parità della retribuzione del

1951 (N. 100); la Convenzione sulle lavoratrici con famiglia del 1981 (N. 156) e la Convenzione sulla Protezione della Maternità del 2000 (N. 183).

Ma le convenzioni non hanno valore universale in quanto debbono essere adottate dai singoli stati. Ne consegue che alcune di esse, come il divieto del lavoro infantile, avevano raccolto una vasta adesione, mentre altre come quelle riferite ai diritti sindacali avevano avuto un successo di gran lunga minore.

La Dichiarazione all'origine dei "core labour standards" superava di slancio la tecnica normativa delle convenzioni e delle raccomandazioni adottando come base giuridica i principi stessi iscritti nella Costituzione dell'OIL, per cui risultavano automaticamente vincolati alle nuove norme tutti gli stati aderenti all'Organizzazione, indipendentemente dalla ratifica delle convenzioni relative agli stessi temi. Fu un passaggio decisivo che consentiva ad un insieme di diritti sociali del lavoro di acquisire la stessa dignità dei diritti riconosciuta nelle carte dell'ONU.

Ma sappiamo che al riconoscimento universale di questi diritti non ha corrisposto una pratica diffusa in modo altrettanto soddisfacente. Milioni di bambini rimangono sottoposti a lavori particolarmente gravosi, quando non a pratiche degradanti, come succede a ragazze/i minorenni in molti paesi del sud del mondo.

Il lavoro in condizioni di sostanziale schiavitù rimane diffuso come contropartita per l'insolvenza di debiti personali o contratti dalla famiglia. I diritti sindacali e alla contrattazione collettiva sono sconosciuti o di difficile praticabilità in molti paesi in via di sviluppo, e il tentativo di affermarli nelle campagne o nelle nuove fabbriche viene pagato dagli attivisti con la vita; l'eguaglianza uomo-donna rimane lontana da una soluzione anche in molti paesi del nord del pianeta.

In questo quadro, il Rapporto ha preso in considerazione tre tematiche:

- La prima concerne lo stato dell'occupazione e l'ineguaglianza di genere nell'economia globale con l'obiettivo di analizzare le principali difficoltà che le donne si trovano ad affrontare, in modi diversi, nei Paesi industrializzati e in quelli in via di sviluppo.

- La seconda si incentra sull'analisi, alla luce dei dati disponibili, degli impatti negativi dell'attuale crisi economica e finanziaria sull'attuazione delle politiche di genere.
- La terza, infine, colloca il concetto di Decent work ed eguaglianza di genere nella governance globale. E indica alcuni possibili sviluppi circa la collocazione dell'OIL rispetto alle istituzioni finanziarie internazionali, nel momento in cui si propone una riforma delle istituzioni internazionali attraverso quella che viene definita sommariamente una "Nuova Bretton Woods".

Essendo stato affidato al CNEL dall'AICESIS il compito di elaborare un documento da presentare alla Conferenza dell'OIL con riferimento all'agenda dell'eguaglianza di genere, è parso opportuno, andando al di là del documento necessariamente sintetico chiesto dall'AICESIS, di svolgere una prima analisi delle conseguenze che si delineano sul tema degli standard di lavoro e, in particolare, dell'eguaglianza di genere, alla luce degli impegni istituzionali e politici dell'OIL.

CAPITOLO 1

OCCUPAZIONE E INEGUAGLIANZA DI GENERE NELL'ECONOMIA GLOBALE

I fenomeni complessivi che si sintetizzano nella nozione di globalizzazione - rivoluzione informatica e apertura dei mercati - hanno generato nel corso degli ultimi due decenni fenomeni ambivalenti.

Da un lato, abbiamo potuto registrare uno straordinario aumento dell'occupazione e, nel suo ambito, un massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro, che ha contribuito in alcune regioni del mondo a ridurre la povertà delle famiglie e a dare alle donne nuove opportunità di emancipazione.

Dall'altro lato, tuttavia, altre vaste regioni del mondo sono state lasciate fuori dal processo di sviluppo, le condizioni di povertà si sono aggravate: il decent work è rimasto un'aspirazione lontana, e le donne continuano ad essere le prime vittime della disoccupazione, della sottoccupazione e del lavoro informale, che caratterizza le campagne e le periferie delle megalopoli dell'Africa, dell'Asia, dell'America Latina.

Le condizioni di eguaglianza uomo-donna si presentano molto variegata anche nei paesi ricchi di vecchia industrializzazione. In alcuni, le donne che svolgono un lavoro retribuito hanno realizzato apprezzabili progressi nel campo delle opportunità e dei diritti sociali. Ma in altri rimangono pesanti fattori di discriminazione nei modelli di occupazione: precarietà, orari non conciliabili con le esigenze familiari, discriminazione salariale, scarse opportunità di formazione e di carriera, insufficienza dei servizi pubblici che condizionano il rapporto tra lavoro ed esigenze familiari.

Sotto questo profilo, il processo di globalizzazione, guidato da un'ideologia di deregolazione dei mercati, continua ad esigere un forte impegno per realizzare gli obiettivi dell'eguaglianza uomo-donna nel mondo del lavoro che sono al centro dell'agenda e della campagna promossa dall'OIL.

L'occupazione femminile nelle diverse regioni del mondo

Nel 2008, su circa tre miliardi di occupati nel mondo il 40,5 per cento, circa un miliardo e duecento milioni, sono donne.

Nell'ultimo decennio è continuata la crescita dell'occupazione femminile (+1,2 per cento) a fronte di una riduzione della quota di occupazione maschile (-1,1). Questa crescita ha interessato non solo i paesi del Nord del pianeta, ma anche quelli in via di sviluppo. Tra i primi, l'aumento più spettacolare si è verificato in Europa, mentre negli Stati Uniti abbiamo assistito nell'ultimo decennio ad una stabilizzazione del tasso di occupazione femminile a fronte di una riduzione di quello maschile.

Nell'Unione europea infatti su un aumento dell'occupazione totale nel corso di dieci anni (1997-2007) di 22 milioni di unità (vedi tabelle pag. 8), poco meno dei due terzi (14 milioni contro 8 milioni) riguarda le donne.

Da questo punto di vista, i dati dell'ultimo decennio confermano una tendenza già in atto nei due decenni precedenti, quando si è verificato l'ingresso in massa delle donne nel mercato del lavoro.

Ma se l'aumento quantitativo dell'occupazione femminile costituisce in sé un obiettivo importante, dal punto di vista delle condizioni di lavoro è altrettanto rilevante un'analisi dei modelli occupazionali che caratterizzano il lavoro femminile rispetto a quello maschile. Ci soffermiamo pertanto sulla distinzione settoriale de lavoro con particolare riferimento all'industria e ai servizi.

La distribuzione settoriale dell'occupazione femminile

La crescita dell'occupazione femminile non è omogenea nei paesi in via di sviluppo. Mentre in America latina, in Nord Africa e Medio Oriente presenta un tasso di crescita rilevante, fra 4 e 6 punti percentuali nel decennio 1998-2008, in altre regioni come l'Asia orientale e sud-orientale il tasso di occupazione diminuisce leggermente.

Tasso di occupazione totale, mondo e aree regionali			
	1998	2003	2008
Mondo	66.5	66.4	66.6
Unione europea e paesi sviluppati	58.6	58.3	58.7
Europa Sud-orientale e CIS	58.1	58.5	59.9
Asia orientale	77.3	77.0	76.0
Asia Sud est e Pacifico	73.9	73.2	72.8
Asia meridionale	63.7	62.8	62.4
America Latina e Caraibi	62.5	64.5	66.7
Medio-Oriente	53.2	53.2	54.7
Nord Africa	51.4	52.0	54.0
Africa Sub Sahariana	73.1	73.1	73.9

Fonte: OIL, *Global Employment Trends for Women*, marzo 2009

Tasso di occupazione femminile, mondo e aree regionali			
	1998	2003	2008
Mondo	51.9	52.4	53.1
Unione europea e paesi sviluppati	48.3	49.2	50.4
Europa Sud-orientale e CIS	49.0	49.8	51.0
Asia orientale	70.0	70.1	69.3
Asia Sud-orientale e Pacifico	59.9	58.8	58.7
Asia meridionale	36.7	36.6	37.6
America Latina e Caraibi	44.2	48.6	52.6
Medio-Oriente	20.5	22.3	24.7
Nord Africa	22.6	24.1	27.0
Africa Sub Sahariana	60.8	61.5	62.9

Fonte: OIL, *Global Employment Trends for Women*, marzo 2009

Tasso di occupazione maschile, mondo e aree regionali			
	1998	2003	2008
Mondo	81.4	80.7	80.3
Unione europea e paesi sviluppati	69.8	68.2	67.5
Europa Sud-orientale e CIS	68.7	68.7	70.5
Asia orientale	84.4	83.7	82.5
Asia Sud-orientale e Pacifico	88.6	88.1	87.6
Asia meridionale	89.1	87.7	86.2
America Latina e Caraibi	82.0	81.4	81.9
Medio-Oriente	82.2	80.7	81.7
Nord Africa	81.0	80.8	81.7
Africa Sub Sahariana	86.2	85.4	85.4

Fonte: OIL, *Global Employment Trends for Women*, marzo 2009

Ma in questo caso il dato aggregato può rivelarsi ingannevole. La leggera riduzione dell'occupazione femminile in Asia orientale e del Sud est coincide con uno straordinario tasso di crescita del prodotto interno lordo e con la riduzione dell'occupazione femminile in **agricoltura**, dove più marcate sono le condizioni di sottosviluppo e povertà.

In effetti una analisi significativa dell'evoluzione dell'occupazione femminile esige una articolazione settoriale. Sotto questo profilo si può osservare una diffusa flessione dell'occupazione femminile in agricoltura, se si escludono due regioni - Medio oriente e Nord Africa - dove invece si registra una crescita dell'occupazione femminile in agricoltura.

Per apprezzare gli aspetti più rilevanti del cambiamento bisogna analizzare le dinamiche del settore industriale e del settore dei servizi.

L'occupazione nell'**industria**, contrariamente ad una percezione superficiale, aumenta a livello mondiale, passando nel decennio considerato dal 21,1 al 23,2 per cento. Si tratta tuttavia di un andamento molto differenziato. Diminuisce nei paesi sviluppati di quasi tre punti, passando dal 27,9 al 25,1 a conferma di una tendenza storica.

Mentre, se guardiamo all'Asia che fa registrare il più elevato tasso di crescita economica a livello globale, constatiamo un generale marcato aumento dell'occupazione industriale. Aumenta infatti di quasi quattro punti in Asia orientale (comprendente la Cina) dove passa dal 24,4 al 28,2, nell'Asia del sudest dove passa dal 15,5 al 19,3, in Asia meridionale (comprendente l'India) dove cresce dal 15,4 al 22,6.

Nell'insieme questa dinamica inversa fra paesi di vecchia industrializzazione e paesi emergenti riflette la tendenza ad una nuova **divisione internazionale del lavoro**, tipicamente connessa al processo di globalizzazione della produzione e dei mercati del lavoro. Esclusa dal processo rimane l'Africa sub-sahariana dove l'occupazione industriale è sostanzialmente stagnante intorno al 13 per cento.

Agricoltura - Tasso di occupazione 1998-2008						
	1998			2008		
	T	M	F	T	M	F
Mondo	40.8	39.4	42.9	33.5	32.2	35.4
UE e paesi sviluppati	5.8	6.4	5.0	3.7	4.4	2.9
Europa Sud-orientale e CIS	26.8	26.7	27.0	18.7	19.3	17.9
Asia orientale	47.6	44.3	51.6	36.6	34.7	38.9
Asia Sud-orientale e Pacifico	50.1	49.4	51.3	44.3	45.2	43.0
Asia meridionale	59.5	53.7	74.4	46.9	39.9	64.5
America Latina e Caraibi	21.4	26.4	12.6	16.3	21.1	9.2
Medio-Oriente	20.8	19.5	26.1	16.8	12.4	32.0
Nord Africa	35.9	37.2	31.3	32.4	30.6	38.1
Africa Sub Sahariana	67.6	65.1	71.0	61.6	59.5	64.3

Fonte: OIL, *Global Employment Trends for Women*, marzo 2009

Industria - Tasso di occupazione 1998-2008						
	1998			2008		
	T	M	F	T	M	F
Mondo	21.1	23.8	17.0	23.2	26.6	18.3
UE e paesi sviluppati	27.9	36.8	16.3	25.1	35.2	12.7
Europa Sud-orientale e CIS	27.7	32.5	21.8	25.3	32.4	16.8
Asia orientale	24.4	25.2	23.5	28.2	28.5	27.9
Asia Sud-orientale e Pacifico	15.5	17.5	12.7	19.3	21.0	16.8
Asia meridionale	15.4	16.9	11.5	22.6	24.8	17.3
America Latina e Caraibi	21.8	26.3	13.9	22.9	28.9	14.1
Medio-Oriente	25.5	26.4	21.6	24.8	26.9	17.6
Nord Africa	20.1	21.3	15.9	23.6	25.8	16.6
Africa Sub Sahariana	9.5	11.9	6.4	10.3	13.2	6.6

Fonte: OIL, *Global Employment Trends for Women*, marzo 2009

Servizi - Tasso di occupazione 1998-2008						
	1998			2008		
	T	M	F	T	M	F
Mondo	38.1	36.8	40.1	43.3	41.2	46.3
UE e paesi sviluppati	66.3	56.8	78.6	71.2	60.5	84.4
Europa Sud-orientale e CIS	45.5	40.9	51.1	56.0	48.2	65.3
Asia orientale	28.0	30.5	25.0	35.2	36.9	33.2
Asia Sud-orientale e Pacifico	34.4	33.2	36.0	36.4	33.8	40.2
Asia meridionale	25.1	29.4	14.1	30.4	35.3	18.2
America Latina e Caraibi	56.8	47.3	73.5	60.8	50.0	76.7
Medio-Oriente	53.7	54.1	52.4	58.4	60.7	50.4
Nord Africa	44.1	41.5	52.8	44.0	43.6	45.3
Africa Sub Sahariana	22.8	23.0	22.6	28.1	27.3	29.0

Fonte: OIL, *Global Employment Trends for Women*, marzo 2009

Il quadro muta se osserviamo l'andamento dell'occupazione femminile nell'industria nelle regioni di vecchia industrializzazione. In queste l'occupazione industriale, mentre si riduce complessivamente, diminuisce di circa un punto e mezzo per l'occupazione maschile, e del 3,5 per cento per quella femminile. Il risultato di questa tendenza è che l'occupazione femminile industriale nell'area della UE e dei paesi sviluppati si attesta nel 2008 leggermente al di sotto del 13 per cento contro il 35 per cento dell'occupazione maschile.

Occupazione per settori 2008						
	Agricoltura		Industria		Servizi	
	M	F	M	F	M	F
Mondo	32,2	35,4	26,6	18,3	41,2	46,3
EU e paesi sviluppati	4,4	2,9	35,2	12,7	60,5	84,4
Europa Sud-orientale e CIS	19,3	17,9	32,4	16,8	48,2	65,3
Asia orientale	34,7	38,9	28,5	27,9	36,9	33,2
Asia Sud-orientale e Pacifico	45,2	43,0	21,0	16,8	33,8	40,2
Asia meridionale	39,9	64,5	24,8	17,3	35,3	18,2
America Latina e Caraibi	21,1	9,2	28,9	14,1	50,0	76,7
Medio-Oriente	12,4	32,0	26,9	17,6	60,7	50,4
Nord Africa	30,6	38,1	25,8	16,6	43,6	45,3
Africa Sub Sahariana	59,5	64,3	13,2	6,6	27,3	29,0

Fonte: OIL, *Global Employment Trends for Women*, marzo 2009

Il quadro si rovescia, come abbiamo visto, in riferimento alle diverse sub-regioni dell'Asia e, in particolare, nell'Asia orientale dove l'occupazione femminile fa segnare una crescita, nell'ultimo decennio, superiore a quella maschile attestandosi intorno al 28 per cento - il tasso più alto a livello mondiale.

Nell'insieme si può concludere che la nuova divisione internazionale del lavoro, che si sintetizza nel processo di globalizzazione, porta ai seguenti risultati.

- L'occupazione industriale che si riduce complessivamente nei paesi di vecchia industrializzazione, colpisce particolarmente il lavoro femminile con riflessi negativi sulla stabilità, le condizioni di lavoro, i salari.

- L'occupazione industriale cresce in tutti i paesi emergenti e nel suo ambito cresce quella femminile, pur rimanendo in termini assoluti al di sotto di quella maschile
- Una posizione specifica occupa l'Asia orientale (principalmente, la Cina), dove la crescita dell'occupazione femminile è maggiore di quella maschile, sostanzialmente raggiungendo lo stesso livello.
- Il processo di industrializzazione spinta che si verifica nei paesi emergenti comporta una forte urbanizzazione dell'occupazione femminile e un conseguente cambiamento della condizione sociale e degli stili di vita.
- L'Africa sub-sahariana denuncia il suo drammatico ritardo facendo registrare di gran lunga la più bassa occupazione industriale totale e, in particolare, femminile.

Lo scenario cambia totalmente quando si passa a registrare l'andamento dell'occupazione nel settore dei servizi. Negli ultimi dieci anni l'occupazione nel settore terziario è in aumento in tutto il mondo. I livelli assoluti sono tuttavia molto diversi. Nei paesi di vecchia industrializzazione l'occupazione nel terziario supera il 70 per cento dell'occupazione totale, lasciando meno del 30 per cento al settore primario e secondario.

Al contrario, in Asia orientale la crescita di sette punti percentuali del tasso di occupazione nei servizi si accompagna ad una crescita dell'occupazione totale e industriale. In altri termini, la lettura dei dati di crescita assoluti e relativi dell'occupazione nei servizi deve tener conto degli andamenti complessivi della crescita economica e del mercato del lavoro.

Posta questa cautela nella lettura dei dati riguardanti la dinamica dell'occupazione nei servizi, siamo, per quanto concerne l'occupazione femminile, al cospetto di un dato generale e omogeneo. La crescita dell'occupazione femminile nei settori dei servizi è, infatti, a livello mondiale superiore a quella maschile. Ed è superiore anche in senso assoluto (46,3 contro 41,2). In altri termini, i servizi rappresentano il campo della più alta occupazione femminile e al tempo stesso della sua maggiore crescita

(con la sola eccezione del Nord Africa, dove si assiste ad una riduzione dell'occupazione femminile nei servizi e ad un aumento in agricoltura). A questo punto si possono trarre alcune prime indicazioni.

La crescita dell'occupazione nei servizi si riflette particolarmente sull'occupazione femminile. Nel mondo l'occupazione femminile nei servizi è complessivamente più alta di quella maschile e il divario cresce col tempo. La differenza maggiore si registra nei paesi sviluppati dove supera quota 84 per cento, mentre quella maschile si ferma al 60. Nei paesi emergenti, la situazione è molto variegata. In America latina prevale nettamente l'occupazione femminile nei servizi, ma nell'Asia orientale prevale ancora l'occupazione maschile.

Nell'insieme si può osservare che:

- I servizi assorbono a livello mondiale la maggior parte dell'occupazione femminile.
- Nei paesi di vecchia industrializzazione (USA, UE e Giappone), l'occupazione femminile nei servizi è prossima all'85 per cento.
- Nei paesi emergenti si presenta, come abbiamo visto, in termini molto variegati, oscillando, a seconda del livello di crescita e della composizione intersettoriale, fra il 29 per cento nell'Africa Sub-sahariana e il 77 per cento in America latina.

Considerato che la maggiore crescita del lavoro femminile è una caratteristica comune dei paesi ad alto sviluppo (USA, UE, Giappone), questo processo merita un'analisi ravvicinata, poiché proprio in questi paesi i cambiamenti nel mercato del lavoro presentano una tendenza omogeneamente determinata dall'ingresso massiccio delle donne. E l'Unione europea rappresenta, sotto questo profilo il caso più significativo.

CAPITOLO 2**L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELL'UNIONE EUROPEA**

Tra i paesi ad alto sviluppo, l'Unione europea presenta nell'ultimo decennio un quadro particolarmente interessante. La popolazione in età di lavoro occupata (15-64 anni) aumenta di 22 milioni di unità, e per oltre 14 milioni (circa i due terzi) è aumento dell'occupazione femminile. In altri termini, la quota di occupazione maschile aumenta del 2,5 per cento, quella femminile pressoché del doppio, un dato prossimo al 5 per cento. L'aumento consente un avvicinamento all'obiettivo, fissato dalla strategia di Lisbona, del 60 per cento, avendo raggiunto nel 2007 quota 58,3 (obiettivo, tuttavia, che si è allontanato a causa della crisi economica in corso e del conseguente aumento della disoccupazione).

EU27 : Occupazione T/M/F					
	1997	2000	2003	2006	2007
Popolazione occupata (15-64) mil.					
Totale	192.222	198.720	202.023	210.815	214.664
Maschi	110.448	112.541	113.108	116.830	118.661
Femmine	81. 780	86.180	88.915	93.985	96.003
Tasso di occupazione in %					
Totale	60.7	62.2	62.6	64.5	65.4
Maschi	70.0	70.8	70.3	71.6	72.5
Femmine	51.4	53.7	54.9	57.3	58.3

Fonte: Eurostat, *Employment in Europe*, 2008

La forte crescita dell'occupazione femminile è chiaramente connotata dall'aumento dell'occupazione nel settore dei servizi. Questo settore fa registrare una forte crescita totale nel decennio 1997-2007. Ma è l'occupazione femminile a generare la crescita più intensa, sfiorando i cinque punti percentuali. Alla fine del decennio, le donne occupate in questo settore sono circa l'82 per cento contro il 69 per gli uomini.

L'effetto contrario si registra nell'industria. Qui la riduzione è generale, ma più accentuata per le donne che si attestano su una quota del 13 per cento contro il 34,6 degli uomini.

E' prevedibile che l'aumento ulteriore della quota complessiva di occupazione nel settore dei servizi, che in Europa col 68,9 per cento è significativamente al di sotto di quella che si registra negli USA (intorno al 75 per cento), comporti un ulteriore aumento dell'occupazione femminile nel settore dei servizi.

EU27 : Occupazione industria e servizi T/M/F					
	1997	2000	2003	2006	2007
Industria					
Totale	27.6	26.7	25.6	24.9	24.8
Maschi	36.6	35.7	34.8	34.5	34.6
Femmine	15.5	15.1	14.1	13.1	13.0
Servizi					
Totale	64.3	66.0	67.5	68.8	68.9
Maschi	54.9	56.4	57.5	58.4	58.4
Femmine	77.1	78.3	80.0	81.6	81.8

Fonte: Eurostat, *Employment in Europe*, 2008

La crescita tendenziale riguarda in molti paesi il settore sanitario e quello dei servizi alle persone. In queste due tipologie si riscontra in particolare un aumento dell'occupazione immigrata. Nell'insieme appare probabile la continuazione dell'aumento dell'occupazione femminile sulla scorta della tendenza già verificata a partire dagli anni Ottanta.

Il lavoro atipico delle donne - in particolare, il part time

Ma l'ottimismo che deriva dalla constatazione di un aumento costante dell'occupazione femminile deve essere temperato dall'analisi della qualità dell'occupazione. Una quota molto rilevante della nuova occupazione è, infatti, atipica, caratterizzata dalla crescita di lavoro a tempo determinato, di lavoro autonomo o pseudo-indipendente, di lavoro interinale.

Se le forme non standard di occupazione generano problemi di instabilità e insicurezza per tutti, uomini e donne, per le donne costituiscono un handicap maggiore. Queste forme di precarietà e di inadeguatezza delle tutele sono, infatti,

una fonte importante di penalizzazione delle donne, costrette a uscire dal mercato del lavoro, spesso senza possibilità di rientrarvi, quando nell'età centrale affrontano la maternità e la cura dei bambini.

Tra le forme atipiche di occupazione prevalgono l'occupazione a tempo determinato e quella part time.

Nel decennio considerato il numero totale di occupati part time continua a crescere passando dal 15,9 al 18,2. La crescita è del 2,3 per cento in media con una percentuale leggermente superiore per gli uomini, la cui quota cresce del 2,6 contro il 2 per cento per le donne. Ma le donne che lavorano part time sono quasi il quadruplo degli uomini (poco più del 31% contro l'8,3 % della percentuale maschile). Il part time continua a presentarsi come forma di gran lunga dominante tra le donne.

Nello stesso decennio l'occupazione a termine cresce più rapidamente del part time, passando dall'11,4 al 14,5 per cento, aumenta in altri termini di 3,1 punti percentuali. L'aumento per le donne è uguale (3,1%) alla media. Ma, in assoluto continua a essere più alta per le donne (15,2 contro 13,9). In totale, con riferimento a queste due sole forme contrattuali, il 46,4 delle donne ha un lavoro non standard (tempo pieno con contratto a tempo indeterminato).

EU27 : Forme di occupazione T/M/F % su occupazione totale					
	1997	2000	2003	2006	2007
Part time					
Totale	15.9	16.2	16.5	18.1	18.2
Maschi	5.7	6.1	6.7	8.1	8.3
Femmine	29.2	28.9	29.0	31.2	31.2
Contratti a termine					
Totale	11.4	12.3	12.7	14.4	14.5
Maschi	10.8	11.7	12.1	13.9	13.9
Femmine	12.1	13.0	13.5	15.0	15.2

Fonte: Eurostat, *Employment in Europe*, 2008

In questo quadro, è necessario analizzare in termini specifici il **part time**, che è sempre più una caratteristica dell'occupazione femminile. Nell'ultimo decennio a fronte di un aumento di 11,5 milioni di occupati part time nell'Unione europea, quasi i tre quarti di questo aumento, pari a 8,5 milioni di unità, riguarda le donne. Ne

discende che oltre due terzi delle lavoratrici (28 milioni su un'occupazione totale di 76 milioni) hanno un'occupazione con regimi di orario parziali.

Questo divario così rilevante, e in crescita, presenta molte facce. Un'interpretazione ottimistica vi legge una maggior libertà di scelta da parte delle donne. Più realisticamente, si impongono due osservazioni. La prima è che il dato dell'enorme prevalenza dell'occupazione a tempo parziale ridimensiona l'incremento quantitativo dell'occupazione femminile, se si considera l'occupazione full time equivalente.

La seconda è che il part time può rivelarsi un alibi per consolidare una condizione di subalternità del lavoro femminile. Innanzitutto, rischia di perpetuare il ruolo della donna come componente della famiglia con vocazione naturale alla attività di cura, eludendo la ripartizione delle responsabilità della coppia in questa direzione. In secondo luogo, maschera l'inesistenza o l'inadeguatezza dei servizi pubblici diretti al sostegno dell'infanzia e delle persone che necessitano di assistenza a causa di forme diverse di disabilità.

Infine, ma non ultimo, la permanenza in questo modello di occupazione contribuisce, quando non ne è la causa principale, a ridurre le possibilità di formazione, di arricchimento professionale, di stabilizzazione e di carriera delle lavoratrici.

Pur essendo sempre prevalente nell'ambito dell'occupazione femminile, il part time presenta dimensioni significativamente diverse tra i paesi dell'Unione europea.

Nell'Unione allargata l'aumento del part time femminile è di due punti percentuali, passando dal 29,2 al 31,2. Nella vecchia Unione a 15, l'aumento è più che doppio col passaggio da 32,2 a 36,7. La tabella mostra come il part time nei due principali paesi dell'allargamento (Romania e Polonia) si mantenga a un livello molto basso (12,5 per cento).

Se ne deduce che l'aumento medio nella UE si concentra nei paesi della "vecchia" Unione dove cresce significativamente la frequenza del lavoro part time per le donne mentre si riduce il passaggio al full time.

PART TIME										
	1997		2000		2003		2006		2007	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
EU 27	6.2	29.2	6.5	28.9	6.7	29.0	7.7	31.2	7.7	31.2
EU 15	5.7	32.2	6.1	33.2	6.7	33.8	8.1	36.7	8.3	36.7
Danimarca	12.2	34.9	10.2	34.1	11.6	32.7	13.3	35.4	13.5	36.2
Germania	4.3	35.3	5.0	37.9	6.1	40.8	9.3	45.6	9.4	45.8
Spagna	3.0	17.0	2.8	16.8	2.6	17.1	4.3	23.2	4.1	22.8
Francia	5.5	31.2	5.3	30.8	5.4	29.6	5.8	30.2	5.7	30.2
Italia	3.1	13.4	3.7	16.5	3.2	17.3	4.7	26.5	5.0	26.9
Olanda	17.2	67.3	19.3	71.0	22.0	74.1	23.0	74.7	23.6	75.0
Svezia	7.5	34.7	8.2	32.3	11.2	35.5	11.8	40.2	11.8	40.0
UK	8.5	44.6	8.91	44.3	10.2	44.0	10.6	42.6	10.9	42.3
Polonia	8.3	13.6	8.2	13.4	8.2	13.2	7.1	13.0	6.6	12.5
Romania	12.6	17.5	14.6	18.6	10.9	12.2	9.5	9.8	9.2	10.4

Fonte: Eurostat, *Employment in Europe*, 2008

Da questo punto di vista, il maggiore salto nella frequenza di lavoro part time si verifica in Italia, dove registriamo, nel decennio, un raddoppio col passaggio dal 13,4 al 26,9 per cento.

In Italia e in Spagna la percentuale rimane ancora al di sotto della media EU 15. Il part time femminile continua ad aumentare in Olanda dove copre ormai i tre quarti del lavoro delle donne. Cresce anche consistentemente in Germania dove raggiunge il 46 per cento. Ma si mantiene relativamente stabile in Francia, intorno al 30 per cento. In sintesi, il quadro nella vecchia Unione si presenta caratterizzato da tre aspetti:

- Una crescita generale del lavoro part time;
- Una crescita che continua a essere più alta per le donne;
- Un'accelerazione della crescita in alcuni paesi, come la Germania e l'Italia.

Nell'insieme, si conferma e si accentua il processo di intensificazione del lavoro part time come caratteristica del lavoro femminile.

Concludendo su questo aspetto, si può osservare che il miglioramento della condizione di lavoro delle donne occupate part time - oltre un terzo delle donne occupate - richiede la realizzazione di alcune condizioni di base:

- Innanzitutto, la condizione che il lavoro a tempo parziale corrisponda, il più possibile, a una libera scelta delle donne, quali ne siano le motivazioni: personali, familiari, di formazione, e così via.
- In secondo luogo, la introduzione di misure legislative e contrattuali che assicurino, tenuto conto dell'organizzazione produttiva, la reversibilità fra part time e full time, in un senso e nell'altro.

L'empowerment e l'obiettivo della "conciliazione"

I problemi della conciliazione fra lavoro e vita familiare e del gap retributivo fanno tutt'uno col tema dell'empowerment individuale e collettivo delle donne nei luoghi di lavoro. Da questo punto di vista, è essenziale la promozione di un'adeguata rappresentanza delle donne negli organismi decisionali di carattere politico e sindacale, nei governi, nei parlamenti e nelle istituzioni rappresentative, nei grandi soggetti economici, nella attività di contrattazione e nel dialogo sociale (bilaterale e triangolare) nel cui ambito si sviluppano i processi di informazione e consultazione relative alle strategie imprenditoriali e ai modelli di organizzazione del lavoro.

Tasso di fertilità - numero di figli per donna					
	1997	2006		1997	2006
Bulgaria	1.09	1.38	Ungheria	1.37	1.34
Rep. Ceca	1.17	1.33	Olanda	1.56	1.72
Danimarca	1.76	1.85	Austria	1.39	1.40
Germania	1.37	1.33	Polonia	1.52	1.27
Estonia	1.32	1.55	Portogallo	1.47	1.36
Irlanda	1.93	1.89	Romania	1.40	1.32
Grecia	1.28	1.40	Slovenia	1.25	1.31
Spagna	1.17	1.38	Slovacchia	1.43	1.24
Francia	1.78	2.00	Finlandia	1.75	1.84
Italia	1.21	1.35	Svezia	1.52	1.85
Lettonia	1.14	1.35	UK	1.72	1.84
Lituania	1.47	1.31	Norvegia	1.86	1.90

Fonte: Eurostat, 2009

L'obiettivo della conciliazione non è solo centrale per l'eguaglianza uomo-donna, ma rientra nell'interesse dell'impresa, nella misura in cui si pone come fattore di fidelizzazione e sviluppo professionale in grado di accrescere l'efficienza produttiva

e migliorare la qualità dei servizi. I sociologi e gli economisti del lavoro concordano sul fatto che la flessibilità richiesta dall'attuale organizzazione del lavoro deve essere regolata e deve tener conto delle esigenze di chi presta il lavoro per essere accettabile e diventare, insieme con la promozione del decent work, un fattore di produttività ed efficienza.

Infine, ma non meno importante, va ricordato che l'obiettivo della conciliazione - che coinvolge anche l'organizzazione dei servizi (scuola, trasporti, orari) sul territorio - , laddove ha trovato condizioni più favorevoli per affermarsi, si è rivelato un fattore importante nel fronteggiare la crisi demografica, favorendo la crescita della natalità, come dimostrano nel quadro europeo i casi dei paesi "nordici" (Norvegia, Svezia, Finlandia, Danimarca), del Regno Unito e dell'Irlanda e, soprattutto, della Francia dove raggiunge l'ambizioso traguardo di due figli per donna.

CAPITOLO 3

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL SUD DEL MONDO

Nel corso degli ultimi due decenni, i processi di globalizzazione del mercato del lavoro hanno portato ad un significativo aumento dell'occupazione femminile anche nei paesi di nuova industrializzazione. Alcuni paesi emergenti fanno registrare tassi di occupazione delle donne molto alti, paragonabili a quelli dei paesi scandinavi.

Il caso della Cina, dove il tasso di occupazione femminile raggiunge il 70 per cento, è il più eclatante, ma sulla stessa linea si sono mossi molti paesi del Sudest asiatico, dal Vietnam alla Thailandia, alla Malesia, all'Indonesia.

E' questo il risultato della nuova divisione internazionale del lavoro, ha contribuito alla riduzione dell'occupazione maschile e, in particolare, di quella femminile nel settore industriale dei paesi del nord del pianeta mentre aumentava nei paesi di nuova industrializzazione. In questi la possibilità per le donne, soprattutto per le nuove generazioni, di accedere al lavoro salariato s'inquadra in un processo di urbanizzazione e di fuoruscita dai livelli di povertà, spesso estrema o prossima a quella estrema, tipica delle campagne e delle periferie urbane dei paesi più poveri.

La crescita dell'occupazione, tuttavia, non significa il raggiungimento degli obiettivi del decent work e, in particolare, dell'eguaglianza di genere. Il lavoro industriale nei paesi emergenti non genera una condizione di "privilegio" per la popolazione che vi è occupata. Il divario tra una sterminata offerta di lavoro nei diversi continenti e la relativa limitatezza della domanda di lavoro delle imprese multinazionali aggrava la debolezza delle nuove masse di occupati nei paesi in via di industrializzazione, rendendo, da questo punto di vista, ancora più problematico e, insieme, più decisivo il raggiungimento degli standard fondamentali del lavoro e dell'eguaglianza uomo-donna.

La difficoltà di far valere i diritti fondamentali è generalmente fatta dipendere dalla concorrenza tra i paesi emergenti per ottenere gli investimenti delle multinazionali in una corsa al ribasso in termini di imposte e di deregolazione del mercato del lavoro.

Ma altri analisti contestano questa diagnosi, sostenendo che la localizzazione degli investimenti tiene conto di un complesso di altri fattori come l'ampiezza del mercato, la disponibilità di infrastrutture, il livello di qualificazione della mano d'opera, la stabilità politica de paese ospite, e così via. (D. Kucera, 2001).

In realtà, gli investimenti esteri tengono sicuramente in conto questi fattori di ordine generale, soprattutto quando sono destinati verso paesi che dispongono di un mercato interno sufficientemente sviluppato o sono confinanti con tali mercati. In Europa si è verificato con i paesi progressivamente entrati nell'Unione europea, via via che il quadro sociale e politico veniva stabilizzandosi.

Ma se ci si riferisce ai paesi del sud del mondo in generale, la concorrenza dei mercati del lavoro, in altri termini dei salari e della deregolazione delle condizioni di lavoro, assume un carattere determinante. Ciò è tanto più vero quando la delocalizzazione riguarda produzioni di massa con tecnologie tradizionali e ad alta intensità di lavoro.

Non è raro vedere le grandi multinazionali dei settori manifatturieri, particolarmente nei settori del tessile, dell'abbigliamento, delle calzature, dell'elettronica di consumo, assumere un comportamento nomade, spostarsi da un paese all'altro, completamente o in parte, distribuire la produzione in più continenti e paesi, secondo la convenienza dei costi salariali e della mancanza di vincoli nell'organizzazione del lavoro.

Questo non significa che grandi imprese multinazionali non si pongano il problema del rispetto di alcuni standard fondamentali ambientali e sociali, anche come risposta alle campagne svolte dai sindacati internazionali e dalle ONG dirette a promuovere i diritti sociali e umani fondamentali. Ma una parte importante della produzione è appaltata a imprese nazionali sulle quali i controlli esercitati sono scarsi o inesistenti.

In questo quadro, spesso un limitato aumento del costo del lavoro, l'introduzione di controlli o di minimi salariali legali, l'apertura alla contrattazione collettiva con l'ingresso dei sindacati nei luoghi di lavoro, comportano una decisione di trasferimento dell'impresa in altre aree con costi del lavoro più bassi e senza vincoli nell'organizzazione del lavoro.

Nel caso dell'Asia orientale e sud-orientale, si è stabilito negli anni più recenti un quadro di concorrenza fra la Cina e il Vietnam (oltre che Cambogia e Laos) dove i

salari oscillano fra un terzo e la metà. E' interessante notare che, quando il governo cinese ha aumentato il salario minimo legale nelle aree a più alta industrializzazione della costa orientale, la Camera di commercio americana ha protestato e ammonito sulla possibilità di dirottare gli investimenti verso altre localizzazioni.

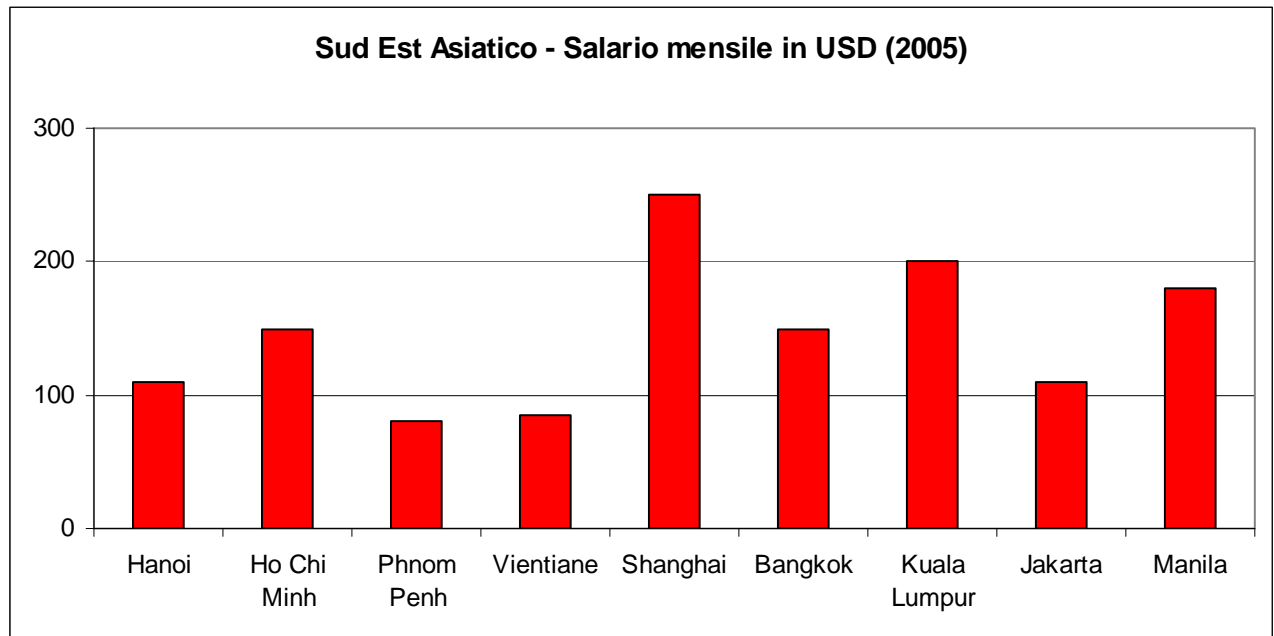
E non si tratta solo di ammonimenti di carattere lobbistico. Molte imprese si sono poste concretamente il problema di trasmigrare. Secondo il presidente dell'Asia Footwear Association l'aumento dei costi ha spinto nel solo 2007 il 15 per cento delle fabbriche di scarpe dei maggiori centri industriali del sud della Cina a chiudere e cercare nuove localizzazioni. (Tom Mitchell - Shoe industry under pressure amid rising costs - FT 26.2.2008).

E' significativa la testimonianza diretta del capo di una delle più grande imprese produttrici di calzature della Cina, in grado di esportare sette milioni di paia di scarpe l'anno. Aveva, infatti, deciso di raddoppiare le proprie maestranze nelle fabbriche di Dongguan fino a raggiungere i 40 mila addetti ma, di fronte all'aumento del costo del lavoro nella provincia di Guangdong, tra le più sviluppate della Cina, ha deciso di spostare i nuovi investimenti in una provincia interna dell'ovest, lo Jiangxi, dove il costo del lavoro è molto più basso. E, non a caso, si prevede che fra il 30 e il 40 per cento della produzione manifatturiera di beni di consumo di massa si trasferirà entro i prossimi anni nelle province interne della Cina e in altri paesi del sudest asiatico come il Vietnam, il Laos, la Cambogia.

In effetti, la facilità con la quale le produzioni di massa ad alta intensità di lavoro possono scegliere la loro localizzazione fa sì che il costo e la deregolazione del lavoro (durata del lavoro giornaliero e settimanale, ritmi, congedi, etc.), l'inesistenza dei sindacati e della contrattazione collettiva assumano un peso determinante.

Se questo è lo scenario generale, rimane il fatto che i livelli di occupazione, i salari e le condizioni di lavoro tendono a migliorare nelle fasi di forte crescita, come si è verificato nel corso dell'ultimo decennio in alcune regioni dell'Asia orientale e del sudest. Ma con la crisi, la caduta della domanda globale e delle esportazioni, questo progresso può arrestarsi o regredire. In questo quadro la condizione di lavoro delle donne si presenta come la più fragile.

L'occupazione femminile è, come si è visto, particolarmente concentrata nei settori ad alta intensità di lavoro dove più alta è la concorrenza nell'offerta di lavoro e del subappalto verso imprese locali, dove è inesistente il controllo sulle condizioni di lavoro.



Fonte: Suiwah Leung *Integration and transition - Vietnam, Cambodia and Lao PDR*, 2006

Conviene qui ricordare che questa situazione non è estranea, o puramente collaterale, alle strategie indicate dall'OIL in tema di lavoro e, in particolare della condizione femminile. Sin dal 2000, l'OIL poneva in evidenza le contraddizioni e le difficoltà che ostacolano la realizzazione di una "dimensione sociale della globalizzazione". In un documento appositamente intitolato a questo tema si sintetizzavano alcuni aspetti essenziali della globalizzazione dei mercati del lavoro. "La delocalizzazione - vi si leggeva - unita alla natura transnazionale delle imprese in alcuni settori, ha mutato l'economia politica delle relazioni di lavoro, indebolendo la posizione dei lavoratori nella negoziazione. Alcuni governi, desiderosi di attrarre o mantenere gli investimenti (stranieri o nazionali) offrono 'sconti' in materia di protezione del lavoro, indebolendo ulteriormente la capacità dei lavoratori di negoziare un decent work" (ILO, [GB.279/WP/SDG/2](#)).

In questo contesto di concorrenza, il lavoro delle donne soffre particolarmente la mancanza di molti di quegli elementi che definiscono il decent work, inteso come “equo ed eguale trattamento, sicurezza sul lavoro, sicurezza economica e sociale di fronte alla vecchiaia, ai problemi di salute e alle avversità, insieme con la possibilità di sviluppare le proprie potenzialità e creatività, voce e rappresentanza, in uno con la dignità, il rispetto e la libertà nel lavoro” (A. K. Dejardin, OIL, *Gender dimensions of globalization*, 2008).

CAPITOLO 4

IL GAP RETRIBUTIVO DI GENERE

Il divario nelle retribuzioni fra uomini e donne è un fenomeno diffuso dappertutto nonostante gli impegni generalmente assunti dagli Stati in direzione del suo superamento. A livello mondiale il divario medio secondo l'IDS (*Incomes Data Services* - Londra) è calcolato nel 15,6 per cento. Ma il valore delle medie deve essere assunto con cautela. Sta di fatto, in ogni caso, che il divario ha un carattere generale e può essere osservato a New York come a Shanghai (ITUC, 2008). Secondo alcune interpretazioni, il processo di globalizzazione con l'apertura dei mercati spinge, nel Sud del mondo, verso la riduzione del divario di retribuzione fra uomini e donne con la tendenziale unificazione dei mercati del lavoro.

Ma i risultati sono piuttosto ambigui. La competizione fra i diversi paesi sottosviluppati tende, come abbiamo visto, a comprimere i salari inclusi quelli degli uomini. "Le ricerche sulla liberalizzazione del commercio in Brasile, per esempio, hanno mostrato che l'apertura dei mercati al libero commercio e alla competizione ha compresso tutti i salari, e quelli degli uomini in particolare. (ITUC, 2008)

In ogni caso, il divario si manifesta in generale tanto nei paesi poveri o emergenti quanto nei più ricchi. Nei primi (dall'America Latina, all'Asia, all'Africa), un'analisi puntuale è resa difficile dalla forte incidenza del lavoro informale che coinvolge entrambi i sessi e, in particolare, le donne. Si spiega anche in questo modo la limitatezza del gap che le statistiche ufficiali forniscono per alcuni paesi economicamente arretrati o di nuova industrializzazione, dove apparentemente il divario si mantiene relativamente basso.

Nei paesi a più alto sviluppo, pur essendo diverse le condizioni di contesto culturale e istituzionale, il divario si presenta con variazioni molto ampie e talvolta sorprendenti. Il divario all'interno dell'Unione europea è calcolato mediamente intorno al 15 per cento, solo marginalmente ridotto negli ultimi dieci anni (Communication from the Commission, Tackling the pay gap between women and

men COM, 2007). Negli Stati Uniti che, peraltro, non hanno mai ratificato la convenzione n.100 dell'OIL sulla parità retributiva, supera il 22 per cento, mentre in Giappone si spinge fino al 33 per cento.

Le ragioni del divario e della sua persistenza sono state oggetto di analisi che, senza essere pienamente esaurienti, convergono nel definire "complesse" e multidimensionali le sue origini.

Da un punto di vista generale, pregiudizi e stereotipi di carattere culturale incidono negativamente nel definire il valore del lavoro femminile. Storicamente il lavoro retribuito delle donne è stato considerato una fonte di reddito supplementare rispetto a quella principale del maschio *breadwinner*. Così come un minore valore è stato attribuito al lavoro femminile considerato generalmente dedicato a compiti relazionali e di cura rispetto al lavoro dei *blue collar* addetti alla produzione di beni materiali.

Ma si tratta di ragioni che col tempo sono venute sfumando. La retribuzione percepita dalle donne è diventata, da un lato, una componente sempre più essenziale del reddito familiare, mentre dall'altro è aumentato il numero delle famiglie monoparentali e dei single di entrambi i sessi. In ogni caso, pur dovendo riconoscere la persistenza degli stereotipi culturali, questi non riescono a dar conto del gap che si verifica in contesti culturali e sociali molto diversi. "Pratiche apertamente discriminatorie non sono sufficienti a spiegare le ragioni della persistenza del divario. Il gap è anche legato a un certo numero di fattori istituzionali, economici e sociali che vano al di là del tema specifico della parità retributiva nello stesso lavoro" (M.Th. Chicha, 2006).

Analisi più articolate che fanno capo a diversi organismi istituzionali che studiano il fenomeno, dall'OIL alla Commissione europea, fanno risalire le origini del divario a un complesso di fattori che in varia misura attengono al mercato del lavoro e alla struttura dell'occupazione. Queste analisi individuano tra le principali fonti dello squilibrio i livelli di istruzione, l'esperienza, la continuità del lavoro in un'impresa, il tipo di contratto (tempo pieno o parziale), la dimensione dell'impresa, il settore in cui si è occupati, la presenza sindacale.

Ma, a uno sguardo ravvicinato, si tratta di una somma di elementi eterogenei, ciascuno dei quali merita di essere specificamente considerato. Per esempio, dal punto di vista dell'istruzione, i livelli e le performance ottenuti dalle donne non possono essere considerati inferiori a quelli dei maschi, essendo spesso diventato vero il contrario.

Il fattore esperienza, intesa come una componente della competenza, può, di fatto, incidere sulla produttività e sul divario retributivo. E' vero, infatti, che con l'età cresce mediamente il divario retributivo di genere. Ma non si può operare un confronto astratto fra le competenze e lo svolgimento della carriera, senza tener conto di circostanze esterne, come l'interruzione del lavoro in una certa fase della vita adulta per ragioni attinenti alla maternità e ad altre esigenze di cura all'interno della famiglia con l'impossibilità di rientrare nel lavoro e, in ogni caso, con una rottura del percorso professionale. In altri termini, anche il fattore "esperienza", pur presentandosi come un dato "oggettivo", può dipendere da circostanze esterne alle capacità professionali intese come un fattore determinante del divario retributivo.

Indipendentemente dai diversi fattori a cui abbiamo fatto riferimento, si deve in generale registrare un processo di ampliamento del divario nel corso della vita lavorativa.

WAGE GAP per classi di età, industria manifatturiera 2002							
	fino a 29	30-39		40-49		50-59	
		M	F	M	F	M	F
Giappone	100.0	136.0	117.1	164.0	106.3	172.8	101.4
UK	100.0	142.2	121.2	152.1	107.5	145.9	94.5
Germania	100.0	147.6	135.6	157.6	130.7	163.9	130.5
Francia	100.0	132.2	112.7	145.7	114.1	157.9	110.7
Italia	100.0	124.3	117.2	139.1	128.4	153.8	128.5
Svezia	100.0	119.1	112.7	126.3	111.9	127.6	107.0

Fonte: *Japan Labour Review*, 2007

Come mostra la tabella con l'avanzare dell'età il divario aumenta, nell'età compresa fra 30 e 39 anni, in tutti i paesi considerati e si accentua nei due decenni successivi. L'origine di questo processo, che si riassume in uno sbilanciamento nella carriera professionale e retributiva, meriterebbe indagini più approfondite. Ma certamente giocano diversi fattori, fra i quali l'instabilità delle tipologie contrattuali, la maggiore

precarietà e la bassa dinamica professionale, l'interruzione della carriera in relazione alla maternità.

Non bisogna trascurare, infatti, che oltre un terzo delle donne, per citare le medie dell'Unione europea, lavora in condizioni di part time, contro l'otto per cento degli uomini. E, come abbiamo visto in un precedente capitolo, il part time è spesso connesso a lavori con qualificazione e retribuzioni più basse, con maggiore instabilità, con minori (se non nulle) possibilità di avanzamento.

Tra i fattori di differenziazione vi è inoltre quello della collocazione settoriale. La straordinaria crescita dell'occupazione femminile si è verificata nel corso degli ultimi due o tre decenni principalmente nei servizi. Ora, benché all'interno dei singoli comparti, la legislazione e i contratti collettivi garantiscano la parità di trattamento, le retribuzioni in una vasta gamma di servizi – con l'esclusione di alcuni, come, ad esempio, quelli finanziari – sono mediamente inferiori a quelli dei settori industriali tradizionalmente caratterizzati da una maggiore presenza di lavoro maschile.

Un'indagine dell'OECD rileva che nei settori di produzione dei beni, l'occupazione delle donne è del 23 per cento, mentre nei servizi la presenza femminile supera il 50 per cento, concentrandosi in particolare nei servizi alle persone e in quelli di rilevanza sociale, come la sanità e l'istruzione. Questa divisione settoriale del lavoro si riflette negativamente sulle condizioni di lavoro, posto che nel settore industriale esistono maggiore stabilità e tutele previdenziali più consolidate, insieme con una più forte tradizione di rappresentanza sindacale e di contrattazione collettiva (OECD, 2008).

Secondo i risultati dell' European Working Conditions Survey 2005 circa la metà della forza lavoro femminile si concentra in due settori: il 34 per cento delle donne lavora nei settori della sanità e dell'istruzione e il 17 per cento nel commercio. La metà dell'occupazione maschile si concentra in tre settori: manifatturiero (22 per cento), commercio 14 per cento, costruzioni 13 per cento.

Il caso americano è, dal punto di vista del confronto fra i diversi settori particolarmente significativo. Negli Stati Uniti, la maggioranza dei nuovi posti di lavoro è concentrata in due grandi aree dei servizi. Da un lato, nei settori del

commercio, degli alberghi e della ristorazione; dall'altro, nell'area dell'istruzione e della sanità. Si può, a questo proposito, osservare che nel settore del commercio, i salari sono il 57 per cento, rispetto alla media nell'industria, mentre nei servizi sanitari e nella scuola si fermano al 76 per cento. La divisione settoriale del lavoro si conferma così come una delle radici della disparità dei salari (cfr. *The state of working America 2004-2005*, pag. 173).

La divisione settoriale dell'occupazione con la prevalenza dell'occupazione femminile nei servizi, si confronta con due fattori critici. Da un lato, i servizi di carattere pubblico (per esempio, sanità e istruzione) hanno risentito di una tendenziale e diffusa compressione della spesa pubblica con conseguenze negative sulle retribuzioni.

Dall'altro lato, il settore privato dei servizi ha fatto registrare negli ultimi due decenni una forte estensione delle forme di occupazione "atipiche" che si riflettono negativamente in particolare sul lavoro femminile.

A questo si aggiunge che, mentre i servizi pubblici sono caratterizzati da una diffusa rappresentanza sindacale e da un corrispettivo potere negoziale, nei servizi privati la rappresentanza sindacale è debole quando non inesistente, con la conseguente riduzione del potere di contrattazione, di intervento e di controllo sulle condizioni di lavoro, sull'attribuzione delle mansioni e delle qualifiche, sulla stabilità dell'impiego, sulla valorizzazione delle carriere.

L'analisi delle origini del divario retributivo si presenta effettivamente complesso con esiti spesso sorprendenti. Un esame della dimensione del gap all'interno dell'Unione europea effettuata dalla Commissione europea rivela una dimensione del gap al di sopra della media nei quattro paesi nordici - Norvegia, Svezia, Finlandia e Danimarca dove la lotta alle discriminazioni e l'impegno per la parità uomo-donna fanno parte di un patrimonio culturale storicamente acquisito.

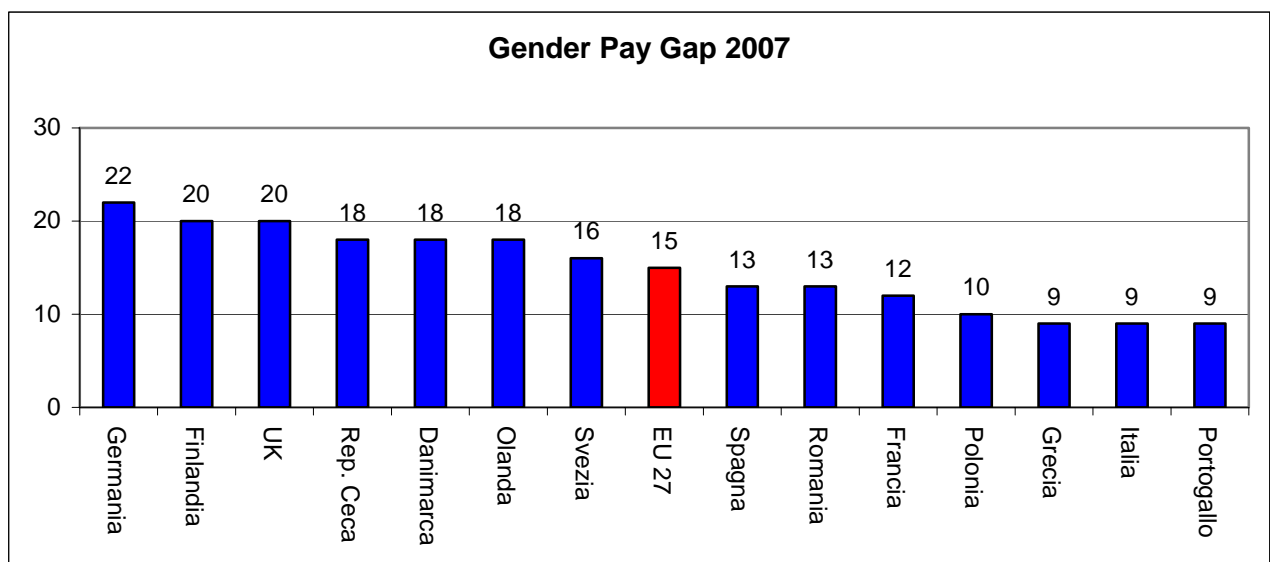


Fonte OIL; eccetto Australia (Australian Bureau of Statistics); Canada (Canadian Labour Congress); USA (AFL-CIO)

Al contrario, nei quattro maggiori paesi dell'area mediterranea - Grecia, Italia, Spagna e Portogallo - il divario si presenta molto al di sotto della media europea. Di fronte a questo apparente paradosso, la spiegazione, che non può essere attribuita a ragioni culturali e istituzionali come il riconoscimento dei diritti di cittadinanza, deve prendere in considerazione la configurazione del mercato del lavoro, la distribuzione settoriale dell'occupazione, la tipologia dei contratti.

L'insieme di queste considerazioni mostra che il divario di genere nel campo retributivo non può essere affrontato solo da un punto di vista delle regole generali della parità, ma impone un esame complessivo delle istituzioni del mercato del lavoro della legislazione e della contrattazione con l'obiettivo di affrontare articolatamente le diverse ragioni del divario, adottando le misure di contrasto necessarie.

In altri termini, nell'elaborazione della legislazione del mercato del lavoro è necessario considerare le compatibilità attinenti al lavoro femminile, quando questo è particolarmente coinvolto.



Fonte: Commissione Europea 2007

E un analogo obiettivo dovrebbe essere posto nell'elaborazione degli accordi contrattuali, in considerazione degli handicap che, sotto diversi profili, incidono

negativamente sulle carriere professionali, retributive e previdenziali delle lavoratrici.

Questo quadro conferma la complessità del processo di discriminazione a danno del lavoro femminile, e al tempo stesso indica la necessità di specifiche politiche sociali e d'interventi a più livelli fra i quali:

- La legislazione relativa al mercato del lavoro in direzione della stabilità dell'occupazione.
- Misure che favoriscano la sindacalizzazione nei settori caratterizzati da una forte presenza femminile, rafforzando la contrattazione collettiva sui temi della disuguaglianza di genere non solo sotto il profilo dei livelli salariali formali ma anche dell'insieme delle condizioni di lavoro.
- Schemi di orario di lavoro in grado di conciliare lavoro retribuito e esigenze familiari.
- Schemi di tutela dell'occupazione nei casi di interruzione dovuti a maternità e impegni di cura, insieme con la continuità della contribuzione di carattere previdenziale.
- Servizi pubblici diretti alla cura dell'infanzia e delle componenti più deboli della famiglia.

In sintesi, l'impegno per l'aumento dell'occupazione femminile deve coniugarsi con l'insostituibile funzione delle istituzioni sociali in grado di compensare gli squilibri che nel mercato del lavoro, e negli assetti previdenziali, creano una discriminazione oggettiva nei confronti delle donne. E, sotto questo profilo, è necessario che le donne possano far sentire la loro "voce", nel senso di Hirshman, in tutte le istituzioni preposte alla regolazione dei rapporti di lavoro.

CAPITOLO 5

GLI EFFETTI DELLA CRISI SUL LAVORO DELLE DONNE

Come agisce la crisi sugli obiettivi dell'eguaglianza di genere? "L'economia mondiale – si legge in un documento dell'OIL – è stata seriamente colpita dalla crisi finanziaria e le prospettive sono le peggiori dal tempo della Grande Depressione" (*The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response*, 2009). E, secondo le previsioni dell'OECD, la recessione avrà in tutto il mondo pesanti conseguenze per l'occupazione.

L'intensificazione della crisi a livello planetario rende realistico lo scenario peggiore circa l'aumento della disoccupazione nel mondo, avanzato dall'OIL. Questo scenario prevede 52 milioni di nuovi disoccupati a livello mondiale con una crescita della disoccupazione totale da 179 a 231 milioni fra il 2007 e il 2009. Dei nuovi 52 milioni di disoccupati si calcola che 30 milioni saranno uomini. Benché questa previsione appaia ancora più sfavorevole per l'occupazione maschile, con l'approfondimento e il prolungamento della crisi è del tutto verosimile che la condizione delle donne tenderà a peggiorare per diversi ordini di ragioni nelle diverse aree del mondo.

Se, infatti, nei paesi ad alto sviluppo (in particolare, Stati Uniti e Unione europea) la disoccupazione si presenta inizialmente più pronunciata per gli uomini che per le donne, la ragione sta nel fatto che i primi settori a essere colpiti sono stati l'industria manifatturiera e le costruzioni, settori nei quali è di gran lunga prevalente la presenza maschile. Ma con il prolungarsi e l'approfondimento della crisi, la disoccupazione è destinata a colpire in misura crescente i settori dei servizi nei quali è occupata la grande maggioranza delle donne.

Nei NIC (New Industrialized Countries) dell'Asia orientale e del Sudest, la situazione si presenta in termini diversi. Le donne hanno una rilevante presenza nell'industria, e subiranno pesantemente il forte rallentamento della produzione manifatturiera provocata dal declino delle esportazioni.

Infine, nei paesi più poveri dell'Asia meridionale e dell'Africa sub-sahariana la prevalenza del lavoro agricolo tenderà a mascherare la caduta dell'occupazione totale e, in particolare, femminile e, tuttavia, si assisterà a un peggioramento delle condizioni occupazionali e di vita delle donne.

Gli effetti della crisi in Europa e negli USA

Gli effetti della crisi saranno influenzati dall'esistenza e dalla efficienza delle reti di protezione nelle diverse regioni del mondo e nei diversi paesi. Gli effetti si riveleranno, infatti, più o meno pesanti, dal punto di vista dell'occupazione femminile, in relazione ai differenti gradi di tutela previsti dagli ordinamenti previdenziali.

In Europa il quadro si presenta molto variegato. Nei paesi "nordici" il grado di tutela è elevato. In altri paesi e, in particolare, dell'area mediterranea e nei paesi dell'allargamento a est, i requisiti per l'accesso alle forme di sostegno al reddito nei periodi di disoccupazione tendono a escludere una consistente parte dell'occupazione femminile, in quanto caratterizzata da contratti non standard.

Osservando nell'insieme la situazione nei paesi altamente sviluppati, si può notare una significativa differenza fra Stati Uniti e Europa. Questa differenza è stata sottolineata nella fase più recente e più acuta della crisi. Molti osservatori americani hanno fatto notare che la caduta dell'occupazione e dei redditi in Europa (ma è più corretto dire in un certo numero di paesi dell'Unione europea) è stata contrastata, o quanto meno attenuata, dagli ammortizzatori sociali. Si tratta di una riflessione interessante, in quanto nel passato si è sostenuto che la protezione dell'occupazione e dei salari attraverso le tutele contrattuali rappresentava un handicap per la crescita di questi paesi. La crisi ha portato a un cambiamento di valutazione.

Negli Stati Uniti, il livello di disoccupazione ha subito un aumento massiccio e repentino a cavallo fra il 2008 e il 2009 e, secondo le previsioni, sarà più che raddoppiato (passando da 4,5 al 9-10 per cento) entro il 2010. In questo quadro si presenta particolarmente grave la condizione delle donne. L'assistenza alla disoccupazione è, infatti, condizionata alla durata del periodo di occupazione che

precede il licenziamento, alla quantità di ore precedentemente lavorate, al reddito percepito. Questi requisiti penalizzano pesantemente le forme di occupazione intermittente e il part time che interessano, in larga misura, le donne. In questo caso alla perdita del posto di lavoro si somma la carenza di un reddito sostitutivo, al quale si accompagna la perdita dell'assistenza sanitaria, aggravando una situazione nella quale 47 milioni di cittadini ne sono già privi.

E', pertanto, forte il rischio che milioni di donne rimangano prive di assistenza, precipitando in uno stato di povertà. La distribuzione dei food stamps aveva già raggiunto nel mese di marzo di quest'anno la cifra record di 36 milioni di persone (FT, 2 aprile 2009) e, pur non esistendo dati di distinzione di genere, molti indizi convergono verso la conclusione che le donne sono le più colpite.

La crisi in atto con le sue conseguenze suggerisce su questo punto, che concerne i paesi più ricchi, una considerazione di ordine generale. L'ampliamento di una forma di occupazione altamente flessibile (dalle varie tipologie di lavoro a tempo determinato al lavoro part time) ha contribuito ad accrescere il tasso di occupazione totale e, in particolare, quello delle donne. Ma si tratta di tipologie che per la loro instabilità e fragilità esigono un più forte, non attenuato, quadro di tutele legislative, contrattuali, previdenziali per impedire che si risolvano in modelli di lavoro marginali e sottoprotetti, in larga misura a danno del lavoro femminile.

Gli effetti della crisi sul lavoro delle donne nel Sud del mondo

La crisi inciderà in modo differenziato nel resto del mondo. I paesi in via di sviluppo possono essere divisi in due categorie. Da un lato, troviamo, come abbiamo visto, le regioni caratterizzate da un alto livello di crescita, come l'Asia orientale e del Sudest; dall'altro, i paesi poveri dell'Africa sub-sahariana e dell'Asia meridionale. Entrambe queste aree sono colpite dalla crisi. Ma con impatti diversi dal punto di vista del lavoro femminile.

Se seguiamo questa distinzione, possiamo osservare che nei paesi emergenti caratterizzati da una forte crescita industriale - e fra questi bisogna anche annoverare una parte dell'America latina e dell'Africa del Nord - la crisi colpisce

simultaneamente l'occupazione maschile e femminile, incidendo in via prioritaria sull'industria manifatturiera che subisce una drastica contrazione a causa della caduta delle esportazioni. Le donne in questo caso sono coinvolte nella crisi proprio per la loro forte presenza nei settori manifatturieri - come l'abbigliamento, il calzaturiero, la microelettronica, l'agro-alimentare - particolarmente toccati dalla caduta delle esportazioni verso i paesi ricchi.

La Cina fornisce un esempio particolarmente eloquente in questo senso. La perdita del lavoro nelle aree ad alta urbanizzazione della fascia costiera, in assenza di reti di protezione, costringe milioni di uomini e donne disoccupati a tornare nelle regioni occidentali di provenienza che, basate sul lavoro nelle campagne, sono le più povere. Questo rischia di essere un regresso in particolare per la condizione femminile dal punto di vista della libertà individuale acquisita, nonostante la durezza delle condizioni, nel lavoro salariato e nel rapporto con la nuova cultura e gli stili di vita urbani.

La crisi in atto dipende, contrariamente a quella del Sudest asiatico del 1997-98 che si poteva definire endogena, in notevole misura, dagli andamenti della crisi globale. Nella misura in cui questa si approfondisce e prolunga, anche la crisi dei paesi di nuova industrializzazione può avvitarci su se stessa. In questo caso, le conseguenze in termini di disoccupazione e degrado della condizione sociale sono destinate a colpire specialmente le donne.

Il governo cinese ha annunciato un piano di interventi pubblici di notevole portata nel tentativo di attenuare l'impatto della crisi derivante dalla caduta della domanda globale di beni di consumo e dalla riduzione degli investimenti esteri. L'esito di questa politica sarà determinato non solo dal pure importante sostegno agli investimenti pubblici, ma anche dalle politiche di carattere sociale.

Il decent work e l'uguaglianza di genere sono troppo spesso considerati come un fattore di ostacolo o ritardo nel conseguimento di più alte performance nella competizione a livello globale. Ma la crisi dimostra, anche in relazione ai paesi in via di sviluppo, che le politiche sociali e gli obiettivi di eguaglianza forniscono basi più

solide di fronte alle turbolenze dei mercati che si accompagnano ai processi di globalizzazione, potendo rappresentare non un problema ma una soluzione.

Povert , lavoro vulnerabile e condizione femminile

Tra le conseguenze pi  gravi della crisi vi   l'arresto di un processo che nell'ultimo decennio sembrava avere migliorato la condizione umana e sociale della parte pi  povera del pianeta. Tra il 1997 e il 2007, la povert  considerata come la condizione di un reddito pari o inferiore a 2 dollari per giorno lavorato   diminuita di circa 14 punti percentuali. Il miglioramento non era stato omogeneo. In alcune aree come l'Africa sub-sahariana era stato quasi impercettibile.

Working poor indicators, mondo e aree regionali			
% su occupazione totale			
2 \$ a giorno lavorato	1997	2002	2007
Mondo	54.2	49.7	40.5
Europa Centrale, Sud-orientale e CIS	21.5	17.9	13.9
Asia orientale	69.2	55.8	33.3
Asia Sud-orientale e Pacifico	63.4	59.0	46.8
Asia meridionale	86.0	84.0	79.7
America Latina e Caraibi	27.8	26.0	16.4
Medio-Oriente	25.8	26.1	24.0
Nord Africa	42.0	37.1	30.2
Africa Sub Sahariana	85.4	84.7	82.2

Fonte: OIL, *Global Employment Trends for Women*, marzo 2009

Ma nella maggior parte del pianeta era stata apprezzabile. Il salto pi  spettacolare si   avuto nella regione dell'Asia orientale che comprende la Cina, dove il tasso di povert  si   pi  che dimezzato nel corso del decennio, passando dal 69 al 33 per cento. Ma anche nell'Asia del Sudest e in America latina si   assistito a un miglioramento, come si evince dalla tabella qui sopra. Ora la crisi muta ancora lo scenario.

“Milioni di poveri in tutto il mondo sono precipitati nella profonda povert  . Questo significa che i bambini non vanno pi  a scuola per aiutare a frugare nei rifiuti alla ricerca di cibo, significa pregare per avere un dottore, vendere gli ultimi orecchini

d'oro perché la famiglia possa mangiare ancora per qualche settimana". (Deepa Narayan - Direttore World Bank, *Poverty's two-way street*, IHT 27 maggio 2009)

La povertà è anche il riflesso di quelle che si definiscono forme di occupazione vulnerabile - *vulnerable employment* - che, in un quadro di crisi, si presentano particolarmente a rischio.

Circa un miliardo e mezzo di persone - un po' di più della metà dell'occupazione totale nel mondo - rientra nella tipologia del *vulnerable employment*, caratterizzata da precarietà, bassi salari, rischio di povertà. E le donne sono una parte preponderante in queste forme di occupazione che comprendono un lavoro "autonomo" o di collaborazione non retribuita al lavoro familiare.

Nelle due regioni più povere - Asia meridionale e Africa sub-sahariana - mediamente l'80 per cento dell'occupazione è in condizioni di vulnerabilità. Secondo le previsioni, la crisi in atto aggraverà ulteriormente questa situazione. La dimensione dell'occupazione vulnerabile crescerà di oltre 100 milioni di unità.

Vulnerable employment				
	in milioni		in percentuale	
	2007	Scenario 2009	2007	Scenario 2009
Mondo	1.493	1606	50.6	53.0
Paesi sviluppati, EU	47	52	10.1	11.0
Europa Sud-Est e CIS	29	38	18.2	23.4
Asia orientale	450	456	55.9	56.2
Asia Sud-Est e Pacifico	169	181	61.9	64.5
Asia meridionale	459	484	77.5	78.2
America Latina e Caraibi	79	97	31.9	38.0
Medio-Oriente	19	25	32.3	39.2
Nord Africa	22	27	37.3	42.6
Africa Sub Sahariana	218	245	76.8	81.8

Fonte: OIL, *Global Employment Trends for Women*, marzo 2009

Se cinque milioni di nuovi impieghi vulnerabili si registreranno nelle aree più sviluppate (USA, UE, Giappone) un numero dieci volte più alto, oltre cinquanta milioni di occupati, transiterà in questa categoria nell'Asia meridionale e nell'Africa sub-sahariana. La crisi nata nel Nord del mondo peggiorerà una condizione già difficilmente tollerabile. In questo scenario, continuerà ad aggravarsi in generale la condizione femminile.

L’Africa sub-sahariana ce ne fornisce un esempio che può essere definito drammatico, anche in relazione ai processi di emigrazione verso l’Europa. Secondo lo scenario elaborato dall’OIL per il 2009, circa l’82 per cento dell’occupazione totale dell’Africa sub sahariana è in condizioni vulnerabili.

Si tratta di quasi 250 milioni di persone che si possono definire a rischio su un totale di 300 milioni di occupati. In questo quadro le donne con un’occupazione vulnerabile superano l’87 per cento. In generale, si tratta di donne che lavorano nelle campagne cooperando col resto della famiglia, in una condizione di sostanziale povertà. Se nel passato un certo grado di sviluppo aveva contribuito a ridurre questa forma estremamente debole di occupazione per le donne, la crisi tende oggi a riproporla e a estenderla.

La povertà e la “vulnerabilità” non sono un concetto che può essere confinato alla descrizione del mercato del lavoro. Si tratta, in effetti, della punta dell’iceberg di una condizione individuale e sociale di miseria che si riflette su tutti gli aspetti della condizione femminile.

La salute delle donne nella regione sub-sahariana

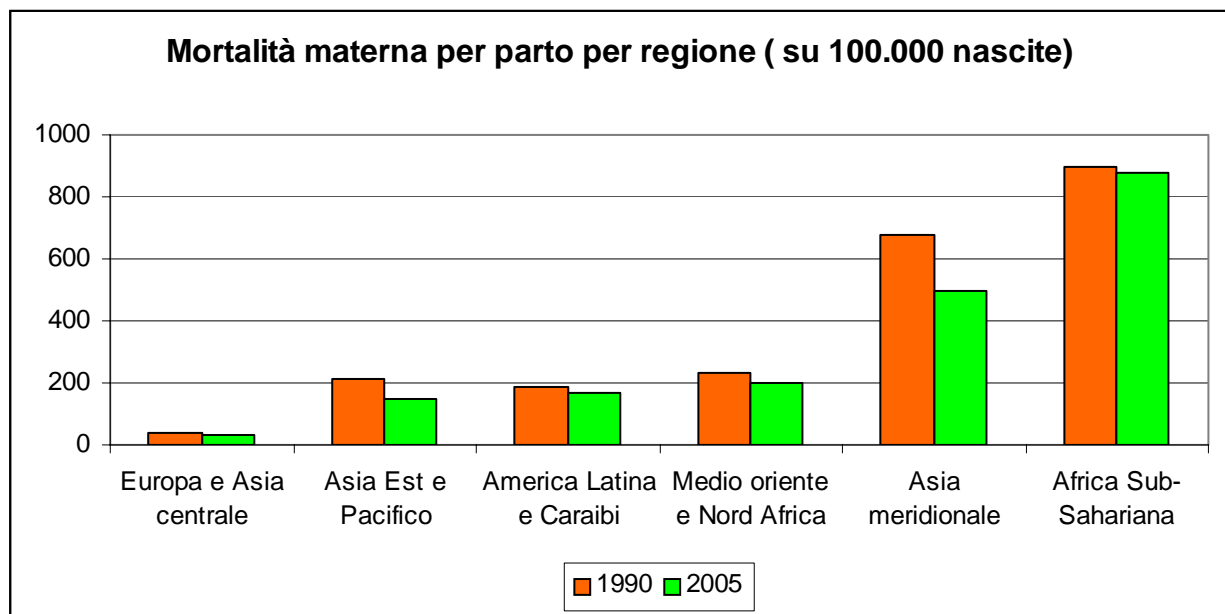
Le statistiche che rilevano le condizioni della salute riproduttiva nelle aree più povere del pianeta mostrano un quadro che non è esagerato definire drammatico. Come mostra il grafico a pag. 42 su 100.000 nascite la mortalità per parto investe circa 500 donne in Asia meridionale e oltre 800 nell’Africa sub-sahariana dove, a differenza delle altre regioni povere, non si nota nessun sostanziale miglioramento nel quindicennio compreso fra il 1990 e il 2005.

Se consideriamo separatamente i paesi in via di sviluppo, possiamo constatare che le medie nascondono a loro volta una situazione ancora più grave dipendente dalle classi di reddito. Il rischio di mortalità per le donne in gravidanza è, infatti, strettamente correlato alla condizione economica. Negli strati più poveri della popolazione il rischio di mortalità sale fino a uno su quaranta, vale a dire oltre 150 volte maggiore rispetto a quello degli strati più ricchi. Secondo l’Organizzazione

mondiale della sanità, la gravidanza e il parto uccidono più di 500 mila donne all'anno, più della metà delle quali in Africa.

“Ogni minuto una donna muore in qualche angolo del mondo per il parto o per complicazioni legate alla gravidanza - scrive Amy Grossman (appartenente a una ONG che si occupa di sviluppo e sanità). Le donne tanzaniane che debbono partorire spesso salutano i loro bambini dicendo: “Vado a cercare un nuovo bambino da mettere al mondo; è un viaggio pericoloso e potrei non tornare”.

Un giornalista del New York Times che ha visitato l'ospedale di Berega in Tanzania, dove, se sono fortunate, trovano assistenza le partorienti provenienti dai villaggi interni che accusano gravi difficoltà, riferisce di aver visto nei pressi dell'ospedale un piccolo orfanotrofio, dove vivevano venti bambini di meno di tre anni appartenenti a giovani madre che, evidentemente, non ce l'avevano fatta a tornare nei loro villaggi (IHT, 25.5.09).

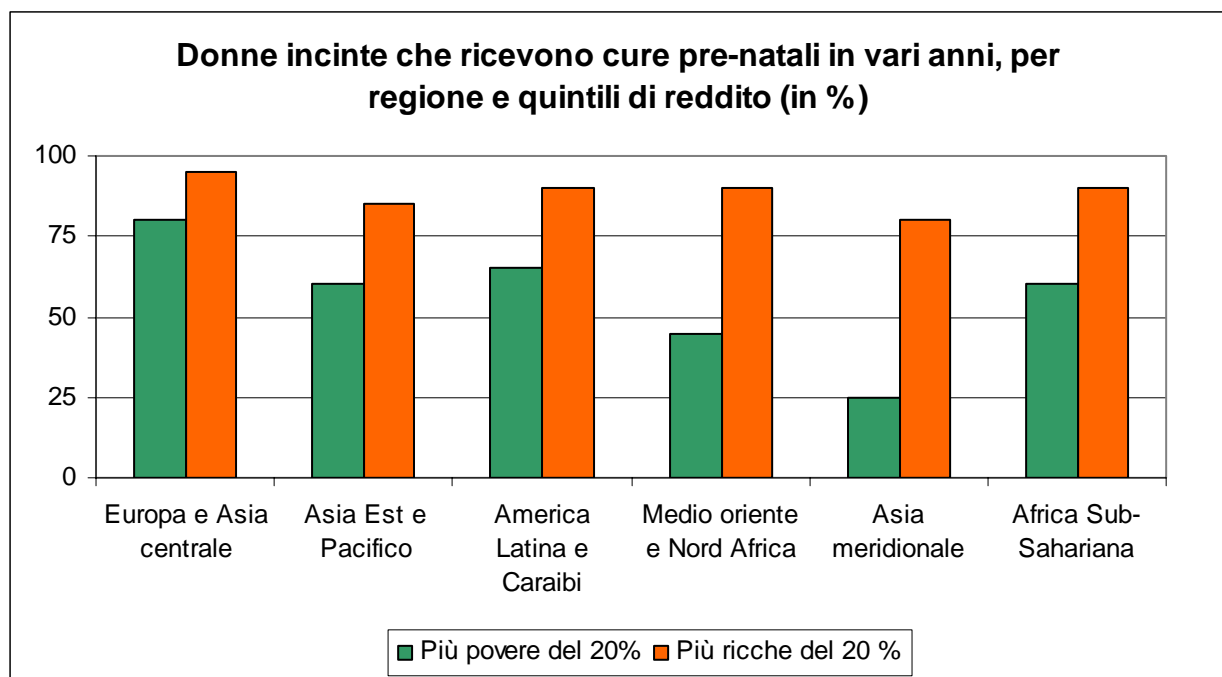


Fonte: World Bank, *Millennium Project 2005*, 2008 World Development Indicators

In alcune circostanze, partorendo in casa, la causa del decesso è legata alla mancanza di cure elementari, come accade per le possibili emorragia post-partum: in questi casi -scrive la Grossman -basterebbe utilizzare un farmaco, come il misoprostol, che costa pochi centesimi di dollaro (IHT 11.5.09).

Poiché la condizione femminile non può essere disgiunta dai livelli di povertà, si deve concluderne che la crisi, con i suoi riflessi negativi sotto il profilo della crescita e della qualità dell'occupazione e dei redditi, minaccia di arrestare e in alcuni casi di rovesciare, laddove si sono verificati, gli elementi di progresso sia pure lento e insufficiente che si sono verificati nel corso dell'ultimo decennio.

Se non vi si pone urgentemente riparo con specifiche politiche di sostegno, sono queste le conseguenze per i paesi più poveri e al loro interno in particolare per le donne, della crisi generata dalle avventure finanziarie della parte più ricca del mondo.



Fonte: World Bank, *Millennium Project 2005*, 2008 World Development Indicators

Lanciando un esplicito ammonimento, Robert Zoellick, presidente della Banca mondiale ha icasticamente affermato alla vigilia del G20 del 2 aprile 2009: "A Londra, Washington e Parigi si discute di bonus o non bonus. In parti dell'Africa, dell'Asia meridionale e dell'America latina, la questione riguarda mangiare o non mangiare ("the straggle is for food or no food").

In queste circostanze, comincia a costruirsi un consenso ampio intorno al fatto che la ripresa non può essere affidata al semplice ritorno al vecchio modello di crescita.

Diventa sempre più chiaro che la crescita sostenibile e stabile esige una nuova dimensione sociale. La posizione dell'OIL e la sua battaglia, che ha avuto esiti per alcuni aspetti importanti e per altri deludenti, appare oggi centrale per il rilancio di un nuovo modello di governance.

CAPITOLO 6

IL DECENT WORK NELLA GOVERNANCE GLOBALE

La crisi finanziaria generata negli USA, il paese che è stato alla guida del processo di globalizzazione, estendendosi progressivamente a tutto il pianeta, rivela tra le sue origini non solo disfunzioni nella regolazione della finanza, ma anche problemi irrisolti, anzi esacerbati nel tempo, di carattere sociale. In altri termini, l'ideologia della deregolazione non ha inciso solo sul mondo della finanza, ma anche nei rapporti sociali.

In due decenni, l'occupazione femminile è aumentata nei paesi che fanno parte dell'OECD di quaranta milioni, poco meno del doppio dell'aumento dell'occupazione maschile. Ma la nuova occupazione, volontaria o indotta da esigenze familiari, è avvenuta in condizioni di lavoro in larga misura precarie, di divario retributivo, di diritti e tutele ridotte.

Col nuovo secolo, il quadro non è mutato sostanzialmente. Nel Global Report on equality, l'OIL rilevava il continuo aumento del tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma al tempo stesso sottolineava "la persistenza dei divari di genere nell'occupazione e nei salari e la necessità di politiche integrate per combattere la segregazione sulla base del sesso in tema di occupazione, salari e di conciliazione fra lavoro e responsabilità familiari". Questa situazione dimostra che la questione femminile è al centro della questione della disuguaglianza. E che non si può affrontare la seconda senza avviare a soluzione la prima.

Le molte facce della crisi sollecitano una riflessione di fondo sul modello di sviluppo. Non è sufficiente elaborare nuove regole nei settori bancario e finanziario. La finanza, contrariamente alle attese createsi nel corso degli ultimi due decenni, non può essere alla base di uno sviluppo equilibrato e a lungo termine. Con la crisi ha acquistato forza il convincimento che la crescita non può prescindere da un insieme di compatibilità ambientali e sociali.

Di qui l'orientamento crescente verso un nuovo approccio alle questioni energetiche, all'utilizzo di fonti rinnovabili, a comportamenti orientati da una parte al risparmio; dall'altra alla ricerca dell'efficienza energetica. Questa non comporta solo un mutamento del modello produttivo e tecnologico, ma apre nuove prospettive di occupazione, in un contesto di investimenti pubblici e privati, orientati da una chiara strategia programmata.

Una prospettiva anche ravvicinata di uscita dalla crisi finanziaria non significa una soluzione dei nuovi problemi di disoccupazione di massa. Negli Stati Uniti e in Europa la disoccupazione torna intorno al 10 per cento e oltre. Il punto non è solo arrestarne la crescita, ma recuperare nel tempo più breve possibile i livelli pre-crisi per riprendere un percorso di crescita dell'occupazione. Questo può implicare un lasso di tempo molto più lungo della soluzione della crisi finanziaria, come ha dimostrato la crisi del 2001-02 che, pure, si presentava meno profonda.

In questo senso, una politica esplicitamente orientata a un nuovo modello energetico e ambientale acquista anche un importante segno di lotta contro la disoccupazione. Un nuovo modello industriale, ispirato alla green economy può da questo punto di vista favorire una crescita che non sia, com'è accaduto in altre circostanze, jobless, inefficace sotto il profilo dell'occupazione.

Ma un nuovo paradigma di sviluppo sostenibile dal punto di vista ecologico, se pure necessario, non è sufficiente, se non vi si comprende un esplicito criterio di sostenibilità sociale. La quale non è fatta solo di un certo livello di occupazione, ma dalla qualità del lavoro e delle condizioni sociali che vi si collegano. La compatibilità sociale esige nuovi parametri di giustizia sociale ed equità. E questi necessitano a loro volta dell'adeguamento e dello sviluppo delle istituzioni del lavoro.

Tra cultura e istituzioni

Le discriminazioni di genere hanno, come abbiamo visto, radici profonde anche di carattere culturale nelle diverse aree del mondo. Vi sono pregiudizi duri a morire che fanno considerare "normale" un divario di stabilità, di salario, di possibilità di carriera per le donne. E questo non solo nei paesi dove più forti sono i pregiudizi di

diversa natura, come avviene in molte aree in via di sviluppo, ma spesso anche nei paesi avanzati, dove i rapporti di genere sono improntati generalmente a comportamenti "politically correct".

Ma è vero che i problemi culturali esistono e hanno una forza d'interdizione rispetto ai cambiamenti, non devono tuttavia diventare un alibi. Le questioni che pone l'OIL nella lotta per ottenere condizioni di decent work, uguaglianza di genere e un'adeguata rete di protezione sociale, si collocano a livello istituzionale, proprio perché nel mondo del lavoro e dell'eguaglianza le istituzioni hanno un rilievo centrale. Le istituzioni del lavoro sono state sempre concepite come fattori di correzione degli squilibri che si creano nel mercato del lavoro a danno delle componenti più deboli.

In una situazione nella quale il lavoro assegnato alle donne occupa la sfera dei servizi dove si richiedono livelli più alti di flessibilità, per impedire che si risolvano in un fattore di discriminazione è necessario intervenire ai livelli istituzionali della legislazione del lavoro e della contrattazione collettiva. In questa direzione, a titolo di esempio, il lavoro part time che nell'Unione europea riguarda oltre un terzo delle donne lavoratrici dovrebbe essere sostenuto da garanzie nella fissazione degli orari di lavoro, nei ritmi, nelle pause. Oltre che nel godimento dei benefici spesso legati alla pratica di un lavoro full time.

Se è vero, d'altro canto che la precarietà, in termini di stabilità dei contratti, riguarda uomini e donne, è indubbio che le donne sono maggiormente colpite dal rischio della perdita del lavoro (il mancato rinnovo di un contratto a termine o l'impossibilità di rientrare nello stesso posto di lavoro) in relazione alla maternità. L'importanza dei fattori istituzionali è dimostrata dalle differenze fra una legislazione del lavoro e l'altra, oscillando, negli stessi paesi sviluppati, fra paesi con un insieme di conquiste adeguate e paesi dove le garanzie sono deboli o inesistenti, come accade nei paesi dove la maternità non dà diritto alla conservazione del posto di lavoro, in base al principio della libertà di licenziamento.

Il rilievo dei fattori istituzionali è ancora più forte nei paesi in ritardo di sviluppo, rispetto ai quali è corrente l'idea di una disuguaglianza di genere fondata sulle

tradizioni culturali. Questo è vero in alcune circostanze. In Marocco la legislazione familiare varata negli ultimi anni ha introdotto elementi di novità che in alcune aree, soprattutto nelle campagne, sono ostacolati, nella loro applicazione, dalle tradizioni culturali.

Ma le istituzioni sociali dirette a migliorare la condizione delle donne acquistano una specifica efficacia quando diventano uno strumento di progresso e quando riescono a intrecciarsi, ponendo l'emancipazione delle donne, delle nuove generazioni, al centro di un programma sociale che comprende, insieme ai temi del lavoro, quelli dell'istruzione e della sanità.

Esther Duflo, docente di economia al MIT, mette in rilievo l'importanza dell'istruzione verificata in una ricerca compiuta nel Kenia. La ricerca ha dimostrato che il 50 per cento delle ragazze che abbandonavano la scuola dopo le primarie, aveva un bambino nei due anni successivi, mentre questo succedeva solo all'otto per cento di quelle che continuavano la scuola secondaria. La precocità della maternità nei paesi del sud del mondo è non a caso attribuita a motivazioni complesse, comprese quelle di carattere culturale. Ma ciò non riduce l'importanza delle istituzioni preposte all'istruzione universale e gratuita fino ai livelli più alti.

Si tratta, ovviamente, di una questione che riguarda insieme i due sessi, ma il valore che assume per le giovani donne è ancora più evidente. "Per milioni di ragazze nel mondo - scrive la Duflo - la maternità arriva troppo presto. Quelle che hanno bambini nell'adolescenza soffrono di un più alto tasso di mortalità e morbilità e i loro bambini hanno più probabilità di non superare l'infanzia. Un modo affidabile per fronteggiare questo problema è attraverso l'istruzione. Più a lungo le ragazze hanno la possibilità di rimanere nella scuola, più si allontana la maternità" (HIT, 11.5.09).

Queste che possono apparire considerazioni facilmente condivisibili, se non addirittura ovvie, rendono evidente l'errore, spesso commesso dalle istituzioni finanziarie internazionali, di condizionare gli interventi destinati alla crescita economica alla restrizione della spesa sociale, che significa in larga misura sanità e scuola. E, al tempo stesso, sottolinea l'importanza dei paradigmi sociali sostenuti dall'OIL che, indipendentemente dalle possibili barriere culturali, fissa obiettivi

universali di standard del lavoro e sociali, che sono alla base non solo di alcuni principi irrinunciabili di giustizia sociale, ma sono anche il fondamento di uno sviluppo di lungo periodo dentro il quale il miglioramento della condizione femminile diventa, come ha insistentemente argomentato Amarthia Sen, un fattore essenziale di progresso.

Le diverse vie d'uscita dalla crisi

La crisi economica presenta la minaccia di un aggravamento della condizione generale del lavoro e delle donne in particolare, mentre l'aggravarsi degli squilibri sociali alimenta la frustrazione e le tendenze protezionistiche.

La questione della disuguaglianza è tornata al centro dell'attenzione. Questo implica una riflessione critica sul modello di sviluppo che ha prevalso nel mondo negli ultimi decenni e sul suo funzionamento. Il risanamento finanziario e la definizione di nuove regole nel mondo delle banche e della finanza sono necessari ma non sufficienti.

Dal punto di vista degli obiettivi sociali che caratterizzano l'Agenda dell'OIL, la crisi ci pone di fronte a una chiara alternativa. Da un lato, quella che possiamo definire la "Low road" di una incerta uscita dalla crisi, puntando solo sugli aspetti finanziari, con i rischi di esacerbare le tendenze protezionistiche e la costruzione di nuovi "muri" fra le diverse aree del mondo.

Dall'altro, quella che potremmo indicare come la "High road", realizzando quello che molti economisti definiscono un "Nuovo New Deal", nel cui ambito rilanciare la concreta realizzazione degli standard sociali. Con la consapevolezza che la condizione di lavoro delle donne è non solo uno strumento di emancipazione individuale, ma di riequilibrio dei valori su cui si basa la società.

La "via alta" contro il ritorno al protezionismo, alla chiusura, alla concorrenza basata sullo sfruttamento del lavoro, esige politiche pubbliche coerenti con uno sviluppo sostenibile anche dal punto di vista degli equilibri sociali. Gli investimenti per la protezione dell'ambiente e per le energie rinnovabili, che sono al centro del programma del presidente Obama, sono in grado di creare i green jobs. Così come gli

investimenti pubblici nell'educazione e nella sanità sono in grado di creare nuova domanda di lavoro con una forte presenza femminile, diretta a più avanzati modelli sociali.

Essendo largamente condivisa l'esigenza di una riforma degli strumenti di governance a livello globale, è venuto il momento di porre la questione dei diritti sociali come un obiettivo imprescindibile di una governance riconosciuta ed efficace. Se si accetta questa premessa, è necessario dare nuova "voce" all'OIL nelle sedi internazionali, dove si dibattono e decidono i criteri di sostegno economico e finanziario e le "raccomandazioni" dirette ai diversi paesi.

Nel 2000, nel documento dell'OIL dedicato alla dimensione sociale della globalizzazione, che abbiamo citato, si poteva leggere: "La tendenza generale alla liberalizzazione dei mercati nazionali e internazionali (...) ha posto in discussione il valore e l'utilità degli standard e delle istituzioni del lavoro. Le raccomandazioni che enfatizzano la riduzione del ruolo dello stato, la deregolazione dei mercati del lavoro e il ridimensionamento del settore pubblico diventano elementi di condizionamento per l'assistenza finanziaria nei confronti dei paesi in via di sviluppo e in transizione" (...). Le critiche alle istituzioni finanziarie internazionali che allora apparivano posizioni eterodosse, oggi sono divenute correnti. E, significativamente, Gordon Brown ha osservato: "The old Washington consensus is over" (New York Times, 5.4.09).

L'OIL e la nuova "governance"

Se questa sorta di rivoluzione culturale ha un fondamento, ne discende che una "nuova Bretton Woods" diretta a ridefinire i soggetti e gli strumenti della governance globale, per essere veramente innovativa ed efficace, deve coniugare gli obiettivi della regolazione della moneta e della finanza con l'esigenza di una crescita compatibile, che comprende pienamente gli obiettivi della giustizia sociale e della lotta alle disuguaglianze, a cominciare dalle discriminazioni nei confronti delle donne.

Del resto, sarebbe difficile continuare lungo la vecchia strada del neoliberismo e della deregolazione. Le istituzioni finanziarie internazionali sono in crisi o in via di ridefinizione. Il WTO, a quasi dieci anni dalla crisi di Seattle, non è riuscito a concludere il negoziato di Doha. La Banca mondiale, sotto la nuova leadership, tenta di aggiornare le sue posizioni rispetto al bisogno di aiuto dei paesi in via di sviluppo, facendosi maggiormente carico dei bisogni primari delle popolazioni.

E il Fondo monetario ha bisogno di superare l'impostazione ideologica che J. Stiglitz definì "fondamentalista", in quanto prevalentemente ispirata ai principi di stabilizzazione, indifferenti alle conseguenze sociali. E sembra andare in questa direzione di rinnovamento, il Direttore generale del Fondo monetario internazionale, Dominique Strauss-Kahn, che in una recente riunione del Consiglio d'Amministrazione dell'OIL affermava: " Il FMI fu istituito per un complesso di ragioni che includono la promozione della crescita e dell'occupazione nel mondo", significativamente aggiungendo: "Avere l' input dell'OIL - vale a dire, di lavoratori e imprenditori - è cruciale per il FMI" (OIL - Ginevra, 23 marzo 2009).

Se si vogliono effettivamente rinnovare i rapporti inter-istituzionali che sono alla base di un nuovo progetto di governance non basta più, com'è accaduto in passato, riconoscere all'OIL la sua indiscussa competenza nel campo dei diritti sociali. Bisogna dotare l'OIL di nuovi e più efficaci strumenti di partecipazione e di intervento. Deve essergli riconosciuto un ruolo da protagonista nei nuovi assetti della governance globale, facendo del decent work - come fu affermato, a nome dell'Unione europea, nel messaggio del presidente Nicolas Sarkozy al vertice dell'OIL del novembre 2008 - "il cuore delle regole che costituiranno, domani, l'armatura di un nuovo ordine mondiale".

Nuovi rapporti inter-istituzionali implicano il riconoscimento del diritto dell'OIL e, specificamente, del suo Direttore generale di partecipare alla elaborazione delle decisioni che investono la dimensione sociale e umana, e delle posizioni che influenzano i processi economici dei singoli paesi e, specialmente, dei paesi in via di sviluppo. La questione del decent work e, al suo centro, quella dell'eguaglianza uomo-donna, potrà così diventare un parametro concreto dell'intreccio fra crescita

economica compatibile e progresso sociale, nel quadro del “Global Jobs Pact”, sostenuto dal Direttore generale dell’organizzazione Juan Somavia.

In una rinnovata prospettiva di revisione culturale, istituzionale e politica, i Consigli dell’Economia e del Lavoro, a livello nazionale, europeo e internazionale dovrebbero assumere un impegno rinnovato in direzione del monitoraggio della crisi e delle sue vie d’uscita.

- In primo luogo, il tema degli standard sociali e in particolare dell’uguaglianza di genere, al centro di questo Rapporto, impone la necessità di una specifica attenzione e di sostegno ai paesi più poveri che sono anche quelli maggiormente colpiti dalla crisi e, in questo quadro, i paesi africani, sia della riva sud del Mediterraneo sia dell’Africa sub-sahariana, dove le condizioni di povertà minacciano i diritti più elementari delle popolazioni e, in particolare, delle donne.
- Nei paesi ad alto sviluppo, a partire dall’Unione europea, è necessario riesaminare insieme col tema dei livelli di occupazione delle donne, quello delle concrete condizioni di lavoro, di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, della rete di protezione sociale nei periodi di interruzione del lavoro, diversamente motivati.
- I Consigli dell’economia e del lavoro, nella consapevolezza che la crisi rende sempre più stringente il rapporto fra scelte di politica economica e impatto sulle condizioni di lavoro, in particolare sulla condizione delle donne lavoratrici, dovrebbero dedicare momenti specifici di analisi e proposte con riferimento alle politiche delle istituzioni finanziarie internazionali (Fondo monetario, Banca mondiale, WTO) per verificarne e sollecitarne la coerenza con gli obiettivi fissati dall’OIL in rapporto agli obiettivi degli standard sociali e di eguaglianza di genere.
- L’insieme delle misure dirette in questa direzione dovrebbero consentire a livello nazionale europeo, attraverso il CESE, e internazionale attraverso l’AICESIS, di rafforzare con un impegno e un’interlocuzione sistematica la posizione e l’iniziativa dell’OIL, come istituzione garante a livello generale dei

diritti sociali fondamentali. Fornendo per questa via un concreto sostegno al riconoscimento della centralità del suo ruolo, in un rapporto di parità con le istituzioni finanziarie internazionali, nel perseguimento degli obiettivi di giustizia sociale e di lotta alle disuguaglianze, tra le quali si collocano le diverse forme di discriminazione nei confronti delle donne.

E' in questa direzione che la crisi può diventare, oltre che fonte di motivato allarme e gravi pericoli per il futuro dei rapporti sociali, anche occasione di un profondo rinnovamento e di rilancio degli obiettivi sociali connaturati alla genesi e alle funzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, in quella che si annuncia come una nuova fase della globalizzazione economica e dei rapporti politici fra le diverse regioni del mondo.

(giugno 2009)

Riferimenti bibliografici

Asian Development Bank, *Outlook 2009: Rebalancing Asia's Growth*

CESE - *Promuovere la possibilità di un lavoro decente per tutti*, SOC/250, 2007

CESE - *Divario di retribuzione tra donne e uomini* SOC/284, 2008

CESE - *Le donne e la povertà nell'Unione europea*, SOC/207, 2005

Chichan M.Th. - *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, ILO, 2006

Dejardin, A.K. - *Gender Dimensions of globalization*, ILO 2008

Economist Intelligence Unit - *Sub-Saharan Africa economy: Shafted?* 9.1.09

EPI - Economic Policy Institute - *The State of Working America* 2004/2005

Shierholz, H., Edwards, K. *Jobs report offers no sign of light at end of tunnel*
(EPI 4-3-2009)

ETUC, *Women in Trade Union in Europe, Bridging the gap*, a cura di Cinzia Sechi, luglio 2007

ETUI - *Benchmarking Working Europe*, 2009

European Union - *Employment in Europe*, 2008

EUROSTAT - *Key figures on Europe 2009 Edition*

EUROSTAT - *Euro area unemployment up to 8.5% (aprile, 2009)*

EUROSTAT, *Living Conditions in Europe - data 2003-2006*, 2008

ILO - *Global Employment Trends for Women Report*, 2009

ILO - ILS: *The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response* (2009)

ILO - *Organization, bargaining and dialogue for development in a globalizing world*, Nov. 2000 (GB.279/WP/SDG/2)

IMF - *Global Economic Slump Challenges Policies* January 2009

ITUC, *The global gender pay gap*, 2008

David Kucera - *The effects of core workers rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the "conventional wisdom* (2001), International Institute for Labour Studies.

- Leung Suiwah *Integration and transition – Vietnam, Cambodia and Lao PDR*, 2006
- Lettieri, A. – *Lavoro, globalizzazione e crisi* in “Governare l’economia globale”, a cura di Giuliano Amato, 2009.
- Mattoo, A., Subramanian, A. - *From Doha to the Next Bretton Woods* Foreign Affairs, genn./febb. 2009
- New York Times, *Known for tight spending*, IMF (8.4.09)
- New York Times – *Jobless Angry at Possibility of Losing Out on Benefits* (27.2.09)
- OECD - *Economic Outlook Interim Report*, march 2009
- OCDE, *Croissance et inégalités. Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l’OCDE*, Paris, 2008
- Klaus Schmidt-Hebbel, *Editorial – Global Recession: how should Policy Respond?*
www.oecd.org/OECD/EconomicOutlook
- OECD – *Labour Force Statistics 1979-2000* (2000)
- Onida, F. – *Standard sociali e del lavoro nella “rule of law” internazionale* in “Governare l’economia globale”, cit. 2009.
- Lamy, P. – *Il faut une régulation contraignant* Le Monde (8.11.08)
- Ramb, F. – *Employment gender gap in the EU is narrowing* Eurostat, 2008
- Sachiko, I., Shingou, I. - *The problems of the Women’s Job continuity and the Childcare Leave System* Japan Labour Review, 2007
- Zoellick, R. – *Crisis Hurting Developing World...* - World Bank (31.3.2009)
- World Bank - *Global Economic Prospects Forecast Update March, 2009*
- The Economist, *More or less equal?* (4.4.09)
- Watt, A. – *Distributional Issues in the Context of the economic Crisis in Europe*
ETUI, 2009