



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"**

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

"I RIFUGIATI NEI MERCATI DEL LAVORO DEI PAESI AVANZATI"

RELATORE:

CH.MA PROF.SSA FAVARO DONATA

LAUREANDO: BARUZZO ALESSIO

MATRICOLA N. 1190694

ANNO ACCADEMICO 2021 – 2022

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature) 

INDICE

INTRODUZIONE.....	1
CAPITOLO 1 – LA DISTRIBUZIONE DEI RIFUGIATI NEL MONDO.....	2
1.1 – Informazioni introduttive.....	2
1.1.1 – La differenza tra rifugiato e immigrato.....	2
1.1.2 – L’UNHCR: origine e obiettivi.....	3
1.2 – Il rapporto <i>Mid-Year Trend</i> dell’UNHCR sui rifugiati.....	4
1.3 – L’affluenza dei rifugiati in Europa.....	6
1.4 – L’eccessivo peso gravante sui Paesi in via di sviluppo.....	8
CAPITOLO 2 – L’INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO.....	10
2.1 – Lavoratori nativi e stranieri: dati a confronto.....	10
2.1.1 – Il tasso di occupazione.....	10
2.1.2 – Il salario medio e il <i>migrant pay gap</i>	12
2.2 – La situazione dei rifugiati rispetto agli immigrati.....	13
2.3 – Evidenza empirica delle cause: il caso tedesco.....	14
2.4 – L’aumento dell’occupazione e la chiusura del <i>pay gap</i>.....	16
CAPITOLO 3 – DA COSA È INFLUENZATA L’INTEGRAZIONE?.....	18
3.1 – I tempi di accesso nel mercato del lavoro.....	18
3.2 – L’accesso all’assistenza sanitaria.....	20
3.2.1 – Il legame tra salute mentale e lavoro.....	20
3.2.2 – L’effetto negativo delle barriere linguistiche.....	21
3.3 – La discriminazione: un problema ancora dilagante.....	21
3.3.1 – L’impatto diretto sul lavoro.....	22
3.3.2 – L’impatto sulla salute mentale.....	23
CONCLUSIONI.....	25
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	26
SITOGRAFIA.....	27
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	27

INTRODUZIONE

L'obiettivo principale di questo lavoro è quello di approfondire le problematiche riguardanti l'integrazione dei rifugiati nei mercati del lavoro dei Paesi avanzati, in particolare quelli europei.

Ogni anno, milioni di persone si ritrovano ad attraversare i confini del loro Paese d'origine alla ricerca di una nuova vita. Questo spostamento è frutto di una decisione volontaria per alcuni individui (come per gli immigrati economici); d'altro canto, rappresenta una necessità per i rifugiati in fuga da guerre o da persecuzioni, in costante aumento nel tempo. A seguito di una distinzione più dettagliata delle due categorie, nel primo capitolo si parlerà delle tendenze del fenomeno dei rifugiati nel mondo nel 2021: i valori registrati rispetto all'anno precedente, i principali Paesi di partenza e i principali Paesi ospitanti. Successivamente, si metteranno a confronto i dati riscontrati in Europa con quelli a livello mondiale, valutando poi le conseguenze della corrente distribuzione.

Il secondo capitolo sarà dedicato all'effettiva situazione lavorativa dei rifugiati. Nonostante un loro corretto accesso al mercato del lavoro sia di vitale importanza per l'acquisizione di esperienza nel tempo e per l'incremento del loro benessere, è evidente ancora oggi come i rifugiati si ritrovino in svantaggio in confronto agli immigrati di altro genere e soprattutto rispetto ai cittadini degli Stati ospitanti. Usando il tasso di occupazione e il salario medio orario come indicatori di integrazione, si osserverà la posizione dei lavoratori stranieri in generale rispetto ai nativi; dopodiché, verranno valutati separatamente i valori riportati dai rifugiati rispetto a quelli degli altri immigrati, per riuscire poi a comprendere le cause principali di tale divario prendendo come esempio l'andamento dell'occupazione delle due categorie in Germania.

Nel terzo e ultimo capitolo vengono presi in considerazione tre fattori, in stretta correlazione tra loro, che hanno una sostanziale influenza sull'introduzione e assimilazione nel mercato del lavoro dei Paesi sviluppati: i tempi d'ingresso dei richiedenti asilo nel mercato del lavoro; la salute mentale dei rifugiati e l'accesso all'assistenza sanitaria (accennando anche alle barriere linguistiche); la discriminazione. Per ciascuno, verrà visto in quale maniera impattano sul processo di inserimento e avanzamento nel mercato del lavoro e quali sono le possibili misure che i governi possono adottare per facilitare la loro entrata.

CAPITOLO 1 – LA DISTRIBUZIONE DEI RIFUGIATI NEL MONDO

1.1 – Informazioni introduttive

1.1.1 – La differenza tra rifugiato e immigrato

In molte occasioni vengono confusi i concetti di “rifugiato” e “immigrato”: ciò porta a una necessaria distinzione dei due termini, poiché rappresentano due realtà differenti tra loro sotto diversi aspetti.

Il documento più importante per individuare e comprendere tale differenza è la Convenzione di Ginevra del 1951 relativa allo statuto dei rifugiati, un trattato patteggiato da 144 Stati contraenti delle Nazioni Unite contenente 46 disposizioni mirate a specificare i diritti dei rifugiati e gli obblighi degli Stati contraenti in materia di protezione. Nel suo articolo 1 paragrafo 2, definisce il rifugiato come “chiunque nel giustificato timore d'essere perseguitato per ragioni di razza, religione, cittadinanza, appartenenza a un determinato gruppo sociale o per opinioni politiche, si trova fuori dello Stato di cui possiede la cittadinanza e non può o, per tale timore, non vuole domandare la protezione di detto Stato; oppure chiunque, essendo apolide e trovandosi fuori del suo Stato di domicilio in seguito a tali avvenimenti, non può o, per il timore sopra indicato, non vuole ritornarvi”. Questa definizione porta a dedurre che, a differenza di un immigrato che decide volontariamente di allontanarsi dal suo Paese d'origine ed è in grado di tornarci liberamente, un rifugiato correrebbe il rischio serio di subire un'infrangimento dei propri diritti personali nel caso di reingresso (come nel caso della pena di morte, tortura o altre pene inumane o degradanti).

Nella maggior parte degli articoli di suddetta Convenzione, i rifugiati vengono messi allo stesso piano degli stranieri e dei cittadini dello Stato ospitante (ad eccezione di privilegi strettamente concessi al cittadino, come il diritto di voto), ma è proprio la necessità di difendere i diritti umani a rischio che spinge a una loro maggior tutela. Esistono due norme in particolare che arrivano a limitare la sovranità degli Stati contraenti a tale scopo:

- L'articolo 32, che vieta al Paese ospitante di espellere un rifugiato residente regolarmente nel territorio, se non per motivi di sicurezza nazionale o di ordine pubblico (in qual caso il rifugiato deve fornire prove atte a discolparlo, fare ricorso e farsi rappresentare da un'autorità competente o una o più persone designate dalla stessa). Nel caso di espulsione, verrà comunque concesso al rifugiato un termine ragionevole per poter farsi ammettere nel territorio di un altro Paese contraente;
- L'articolo 33, che vieta in qualsiasi modo l'espulsione e il rinvio al confine del rifugiato verso territori in cui la sua vita o la sua libertà sarebbero minacciati a causa

della sua razza, sesso, religione, cittadinanza, appartenenza a un gruppo sociale oppure opinioni politiche (non impugnabile dal rifugiato se per motivi seri è considerato un pericolo per la sicurezza del Paese di residenza o una minaccia per la sua collettività, a seguito di una condanna definitiva per un crimine o un delitto particolarmente grave).

La Convenzione di Ginevra del 1951 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano sotto la legge n.722 del 1954, in cui viene approvata la sua ratifica ed esecuzione da parte del Presidente della Repubblica.

1.1.2 – L'UNHCR: origine ed obiettivi

L'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (*United Nations High Commissioner for Refugees* oppure UNHCR) è l'organo dell'ONU specializzato nella gestione dei rifugiati, che opera sulla base della sopracitata Convenzione di Ginevra.

Con un iniziale mandato di tre anni, nasce il 14 dicembre 1950 allo scopo di assistere i cittadini europei sfollati in seguito alle conseguenze della Seconda Guerra Mondiale. Con il passare degli anni, l'Agenzia si è ritrovata ad affrontare numerose crisi riguardanti esodi forzati di persone da ogni parte del mondo: alcuni esempi di emergenze affrontate sono l'esodo di 200.000 ungheresi verso l'Austria nel 1956, l'ondata di rifugiati dall'Africa in seguito alla decolonizzazione degli anni '60 e gli spostamenti in Africa e in Europa verso gli anni '90 a causa dei conflitti balcanici. Il numero sempre crescente di crisi da risolvere ha allungato sempre di più il mandato dell'UNHCR, fino a renderlo un organo permanente. Inoltre, il suo campo d'azione negli anni '70 si è esteso comprendendo anche gli sfollati e gli apolidi.

L'obiettivo principale alla base dell'esistenza di questa Agenzia è la protezione e la reintegrazione di tali categorie. Per essere in grado di raggiungerlo, gli operatori si cimentano quotidianamente in una serie di operazioni tra cui:

- assicurare l'ottenimento del diritto d'asilo nel Paese ospitante;
- fornire un rifugio sicuro e i servizi necessari alla sopravvivenza (come acqua potabile e servizi igienici), assieme a un'assistenza mirata a soddisfare i bisogni dei rifugiati;
- individuare le persone che necessitano di cure e protezioni speciali;
- condurre attività di *advocacy* e collaborare con i governi dei Paesi d'asilo per migliorare le leggi e le passi in materia e facilitare l'accesso dei rifugiati ai propri diritti e il loro coinvolgimento nelle decisioni riguardanti le loro vite;
- organizzare trasporti e servizi atti a garantire un rimpatrio volontario o un reinsediamento sicuri per gli individui che lo decidono.

1.2 – Il rapporto *Mid-Year trend* 2021 dell'UNHCR sui rifugiati

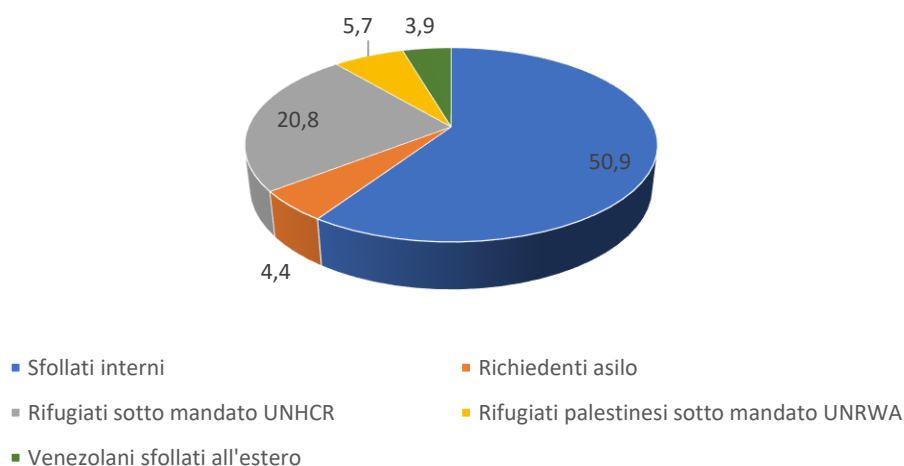
Ogni sei mesi, l'UNHCR rilascia il rapporto *Mid-Year Trend* contenente tutte le informazioni generali sull'andamento dei rifugiati a livello mondiale. L'ultimo documento, rilasciato a novembre del 2021 e con riferimento al periodo gennaio-giugno, ha stimato un totale superiore agli 84 milioni di esodi forzati in tutto il mondo. Rispetto al valore riportato alla fine dell'anno 2020 (in cui ammontavano a 82,4 milioni), si è registrata una preoccupante crescita di almeno 1,6 milioni.

Di questi 84 milioni di persone coinvolte in sfollamenti, poco più di un terzo sono rifugiati, che in totale ammontano a 26,6 milioni. Lo stesso rapporto li suddivide in due subcategorie:

- i rifugiati sotto il mandato dell'UNHCR, in totale 20,8 milioni a metà 2021 (172.000 in più rispetto all'anno precedente);
- i rifugiati palestinesi sotto il mandato dell'UNRWA (*United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East*), l'unica altra agenzia ONU per i rifugiati creata specificamente per aiutare i rifugiati palestinesi, che ammontano a 5,7 milioni.

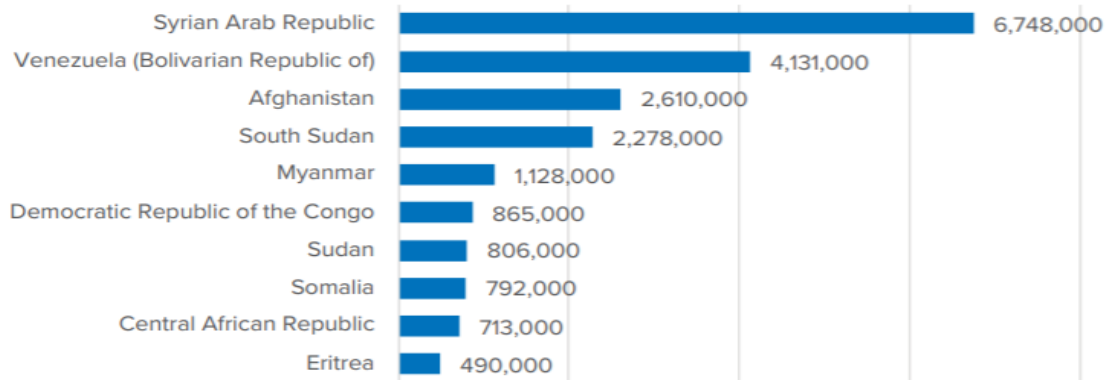
Secondo quanto riportato dai dati, più di metà degli sfollati non attraversano alcun confine di Stato, facendo parte così della categoria degli “sfollati interni” (50,9 milioni in totale, aumento di 2,3 milioni dal 2020). Altri invece sono scappati dal loro Paese d'origine ma non hanno ancora ottenuto il diritto d'asilo nel Paese ospitante e il conseguente riconoscimento dello status di rifugiato: 4,4 milioni di persone hanno fatto parte di questa categoria a metà del 2021. Infine, i restanti 3,9 milioni di individui (82.000 in più dall'anno precedente) sono

Figura 1.1 - Individui coinvolti in esodi forzati (in mln)



Fonte: Rapporto *Mid-Year Trend* dell'UNHCR (2021)

Figura 1.2: I 10 Paesi per provenienza dei rifugiati



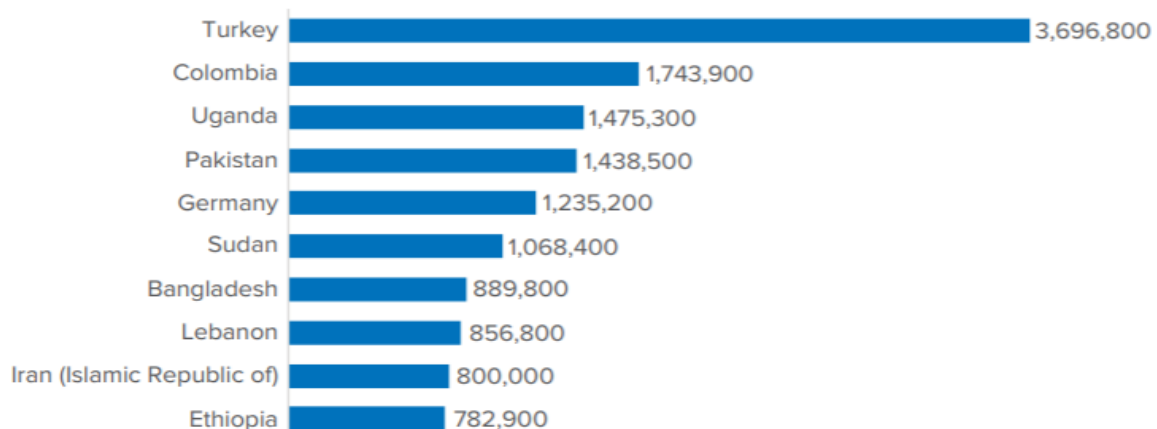
Fonte: Rapporto Mid-Year Trend dell'UNHCR (2021)

cittadini venezuelani sfollati all'estero in fuga dal governo attuale e dalle condizioni di estrema povertà del Paese; questi ultimi ricevono la protezione della R4V, un ente sotto la direzione dell'UNHCR con l'obiettivo di collaborare con i governi dell'America Latina per facilitarne la coordinazione e l'accesso di migranti e rifugiati.

La figura 1.2 mostra i dieci Paesi da cui provengono il maggior numero di rifugiati al mondo: ad eccezione del Venezuela, sono tutti Paesi dell'Asia e soprattutto dell'Africa. La Siria si ritrova al primo posto con 6.748.000 persone in uscita dal territorio, seguita da Venezuela, Afghanistan e Sudan del Sud. Tutti questi Stati, oltre a registrare un altissimo tasso di povertà (specie la Repubblica Centrafricana, il Paese più povero al mondo attualmente), sono coinvolti quotidianamente in conflitti armati e hanno un governo instabile o un regime dittatoriale.

I valori riportati qui si ricollegano immediatamente a quelli riscontrati nella figura 1.3, che mostra i 10 Paesi che contengono il maggior numero di rifugiati provenienti da altri territori. Con quasi 3,7 milioni di rifugiati accolti è al primo posto la Turchia, con distacco di quasi 2 milioni dalla Colombia, al secondo posto.

Figura 1.3: I 10 Paesi con più rifugiati ospitati



Fonte: Rapporto Mid-Year Trend dell'UNHCR (2021)

Se si tiene conto della nazionalità dei rifugiati nei principali Paesi ospiti, si noterà una tendenza piuttosto comune: la quasi totalità dei rifugiati nel territorio turco proviene proprio dalla Siria, così come quelli accolti in Colombia provengono principalmente dal Venezuela e infine i rifugi in Pakistan accolgono specialmente persone dall'Afghanistan. Questo denota un'ulteriore differenza rispetto agli immigrati, ovvero la modalità di scelta della destinazione. Mentre i migranti normalmente scelgono dove trasferirsi in base al loro obiettivo oppure alle opportunità che un Paese può offrire, gli sfollati tendono a rifugiarsi in un Paese confinante. Lo stesso rapporto dell'UNHCR precisa che ciò riguarda il 73% dei rifugiati nel mondo.

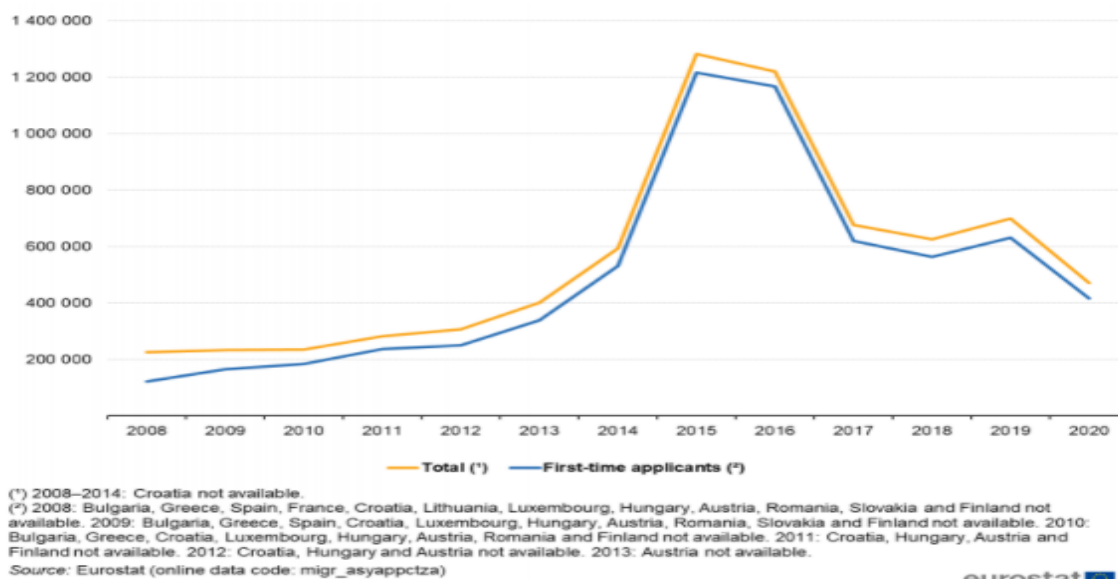
1.3 – L'affluenza dei rifugiati in Europa

I dati riportati nelle due figure precedenti suggeriscono che l'ingresso in Europa dei rifugiati non è intenso come nel resto del mondo: fra tutti gli Stati dell'Unione Europea presenti, la Germania è l'unico a far parte dei dieci Paesi con più accoglienze. A quanto riportato dall'Eurostat in materia di rifugiati (vengono usati i dati del 2020 perché sono gli ultimi disponibili momentaneamente), il territorio dell'UE ha dato rifugio a 2.675.199 persone dal resto del mondo. La maggior parte di loro proviene dall'Africa e dal Medio Oriente: la Siria si ritrova al primo posto per cittadinanza di rifugiati e richiedenti asilo in sette Paesi europei (15,2% delle prime domande in tutta l'UE), seguita dall'Afghanistan (10,6% delle prime domande) e dal Venezuela (7,3%, quasi totalmente in Spagna).

Sebbene 2,6 milioni di rifugiati possa sembrare un valore piuttosto elevato, esso diventa relativamente ridotto se messo in proporzione con altri valori. Difatti, esso rappresenta solamente il 10% circa di tutti i rifugiati nel mondo (26,4 milioni nel 2020) e lo 0.6% della popolazione degli Stati appartenenti all'Unione Europea. In aggiunta, l'intero continente europeo contiene meno rifugiati del primo Stato nella classifica mondiale, ovvero la Turchia con 3.625.362 milioni (generando una differenza di quasi un milione).

La quantità di richiedenti asilo nel territorio europeo nel 2020 ha seguito una tendenza simile. Nell'arco di tutto l'anno sono stati registrati 471.300 richiedenti in totale, di cui 416.600 alla prima domanda (ovvero coloro che domandano protezione internazionale per la prima volta in un determinato Paese); anche in questo caso, il numero totale di domande d'asilo rispecchiava meno del 15% di quello registrato mondialmente (circa 4,1 milioni nel 2020). Anche in questo ambito la Germania è stata il primo Stato europeo, con un ammontare di richiedenti della prima domanda d'asilo pari a 102.500, seguita da Spagna (86.400), Francia (81.800), Grecia (37.900) e Italia (21.200).

Figura 1.4 – Numero di richiedenti asilo nell'Unione Europea dal 2008 al 2020



Fonte: Eurostat (2020)

L'andamento generale delle richieste d'asilo in Europa nel corso degli anni è raffigurato nel grafico nella figura 1.4. Il numero di domande d'asilo in tutta l'Unione Europea è calato del 32,6% rispetto al 2019, anno in cui ne sono state contate 698.800; inoltre, si può vedere che ha raggiunto la quota più bassa dal 2014 (594.200). La tabella 1.1 considera i primi nove Stati dell'UE per numero di prime domande d'asilo più la Svizzera, decima in Europa, e ne mette a confronto il totale del 2019 e del 2020. Verificando l'andamento negli Stati singoli, si nota che l'Austria è l'unico tra essi in cui si è registrato una variazione positiva, mentre il *trend* si è

Tabella 1.1 – Andamento delle prime domande nei principali Paesi Europei

Paesi europei	N° prime domande d'asilo 2019	N° prime domande d'asilo 2020	Variazione in percentuale
Germania	142.450	102.525	-28%
Spagna	115.175	86.380	-25%
Francia	138.290	81.735	-40,9%
Grecia	74.910	37.860	-49,5%
Italia	35.005	21.330	-39,4%
Paesi Bassi	22.485	13.660	-39,2%
Svezia	23.125	13.595	-42,6%
Austria	10.985	13.400	+17,5%
Belgio	23.105	12.905	-44,1%
Svizzera	12.545	9.725	-30,5%

Fonte: elaborazione sui dati Eurostat (2020)

rivelato negativo per tutti gli altri. Considerando l'anno di riferimento, ciò potrebbe essere attribuito alle misure protezionistiche attuate dai governi per limitare i contagi da Covid-19, con una limitazione conseguente degli attraversamenti di confine.

1.4 – L'eccessivo peso gravante sui Paesi in via di sviluppo

Fino a questo punto è stata analizzata la distribuzione dei rifugiati a livello mondiale e, a fronte dei dati raccolti, il risultato più notevole è la differenza imponente che si registra tra i Paesi avanzati (tra cui l'Europa) e il resto del mondo.

Principalmente questo divario deriva da una tendenza dei rifugiati già accennata in precedenza: la predilezione del fattore distanza agli altri. Può derivare da una scelta intenzionale per non distanziarsi troppo dal Paese d'origine a fronte di un eventuale rimpatrio, per entrare in una comunità più simile a quella d'origine o per l'eccessiva severità delle leggi di ammissione nei Paesi più avanzati; altre volte può dipendere da una mancanza effettiva di tempo per decidere la destinazione dettata dall'urgenza. Seguendo la classificazione più recente da parte della Banca Mondiale dei Paesi in base al reddito, si comprende come questo fattore generi una distribuzione decisamente iniqua:

- Dato il fatto che i Paesi più avanzati di rado confinano direttamente con quelli più sottosviluppati e a rischio, essi hanno contenuto solo il 17% dei rifugiati totali. La Germania come unico Paese nella fascia di reddito alta tra i 10 Stati per numero di accoglienze è un'ulteriore prova;
- Un'ulteriore 61% è ospitato da Paesi con un reddito medio. Per essere più precisi, il 43% di loro si trovavano in Stati con un reddito medio-alto, tra cui Turchia, Colombia e Libano; d'altra parte, quelli nella fascia medio-bassa (in particolare Pakistan, Bangladesh e Iran) ne hanno accolto il 18%;
- Il restante 22% ha trovato rifugio nei Paesi col reddito più basso finora registrato, fascia di cui fanno parte anche Uganda, Sudan ed Etiopia.

Inoltre, è necessario aggiungere che il 27% degli sfollati sono stati accolti in quelli che vengono categorizzati come *Least Developed Countries*: di questo gruppo, tra gli altri, fanno parte il Bangladesh, l'Uganda, l'Etiopia e il Sudan. Tutti Stati con una povertà elevata, che assieme costituiscono poco più dell'1% del PIL mondiale (secondo i dati pubblicati dalla stessa Banca Mondiale) e con risorse insufficienti per soddisfare pienamente i bisogni dei loro stessi cittadini, ma che si ritrovano comunque a dover ospitare e assistere una percentuale non indifferente di rifugiati. Un esempio si può trovare in materia di istruzione: il rapporto *Coming together for refugee education* dell'UNHCR del 2019 ha raccolto i dati riguardo

l'educazione in 12 Paesi in via di sviluppo (che complessivamente ospitano più di metà della quantità di rifugiati nel mondo) e ha segnalato che: il 77% dei giovani rifugiati era iscritto alla scuola primaria, per cui il restante 28% non ha mai ricevuto un'istruzione formale; il 31% ha proseguito a quella secondaria; infine, solamente il 3% era iscritto all'università o a un'istruzione terziaria.

Quello che si evince da questa classificazione è che i Paesi in via di sviluppo in generale devono sopportare un'eccessiva responsabilità in materia di accoglienza e assistenza, una responsabilità destinata a crescere nel corso del tempo. Gli esodi forzati non hanno mai smesso di crescere negli ultimi anni ed è innegabile che continueranno ad aumentare, specie a causa dei conflitti tuttora in corso in Africa e in Asia e la costante infrazione dei diritti fondamentali dell'uomo verso le categorie più deboli come donne e minori. Se la distribuzione corrente rimane invariata nel tempo, il divario tra il numero di sfollati accolti nei Paesi avanzati e in quelli in via di sviluppo sarà destinato ad ampliarsi senza sosta.

CAPITOLO 2 – L’INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

Nel momento in cui le persone sfollate giungono nel territorio del Paese ospitante e viene approvato loro il diritto d’asilo, viene avviato un processo di integrazione sociale, culturale, legale ed economica. Sia l’UNHCR che l’articolo 34 della stessa Convenzione di Ginevra del 1951 enfatizzano l’importanza dell’assimilazione e della successiva naturalizzazione dei rifugiati, soprattutto quando il rimpatrio volontario non è una possibile opzione a causa di guerre non terminate o il rischio persistente di persecuzione nel Paese d’origine.

Parte dell’integrazione riguarda la loro introduzione nel mercato del lavoro, di prima necessità per il rifugiato che vuole essere in grado di soddisfare i suoi bisogni primari. Nonostante l’impegno dei governi dei Paesi ospitanti per un’integrazione efficiente, sono ancora presenti differenze sostanziali tra i lavoratori nativi, migranti e rifugiati, anche a livello europeo. Questo capitolo tratterà di mostrare gli andamenti delle tre diverse categorie e comprenderne le ragioni.

2.1 – Lavoratori nativi e stranieri: dati a confronto

Per essere in grado di determinare l’andamento del mercato del lavoro, è opportuno usare due indicatori in particolare:

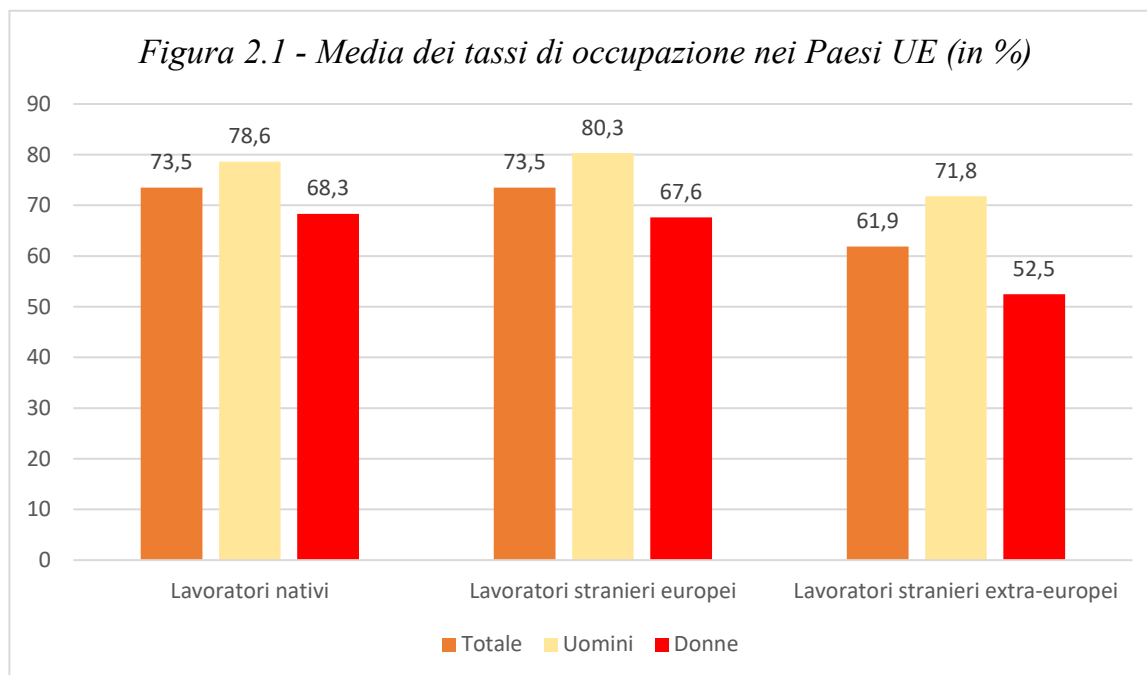
- L’andamento dell’occupazione (*employment rate*), che misura in maniera diretta la percentuale di lavoratori in un certo territorio attraverso il rapporto tra persone occupate e la forza lavoro totale;
- Il salario medio orario (*wage rate*), che riflette almeno in parte il valore del lavoro prodotto dal singolo individuo.

Sebbene non venga fatta alcuna distinzione tra immigrati economici e rifugiati nella popolazione non nativa di riferimento, le seguenti tendenze sono comuni ad entrambe le categorie. Dunque, lo studio dei due indicatori sarà comunque utile a capire le differenze principali tra chiunque lavori nel territorio di un certo Stato da cittadino e chiunque in generale ci lavori senza esserlo.

2.1.1 – Il tasso di occupazione

Le statistiche riguardanti il tasso di occupazione della popolazione nell’Unione Europea vengono annualmente pubblicate da Eurostat sulla base dei dati forniti dall’*European Union Labour Force Survey* (EU-LFS). L’occupazione qui viene calcolata sulla forza lavoro sotto la definizione dell’Eurostat, che in questo caso riguarda la fascia di popolazione dai 20 ai 64 anni. È comunque opportuno precisare che analisi di questo tipo possono essere limitati da:

- Mancata considerazione degli immigrati arrivati più di recente, non presenti nei campioni di alcuno Stato;
- Non responsività di alcuni migranti a causa di una barriera linguistica, di difficoltà di comunicazione o di mancata comprensione dello scopo del sondaggio;
- Possibilità che il campione considerato non rispecchi a piano la situazione in un determinato Stato, specie in quelli con immigrazione ridotta (es. Romania).



dati contenuti nella figura 2.1 riportano che, nel 2020, il tasso di occupazione più alto è stato registrato tra i lavoratori nativi e i lavoratori provenienti da altri Paesi europei, entrambi registrando una media del 73,5% di popolazione occupata; con una media del 61,9%, l'occupazione dei lavoratori extra-europei rimane invece la più bassa. Un altro aspetto da considerare è la differenza tra l'occupazione media maschile e femminile. Nonostante abbiano la stessa media dei tassi di occupazione totale, il *gender gap* tra i lavoratori nativi è leggermente ridotto rispetto a quello dei lavoratori stranieri europei; allo stesso tempo, il *gender gap* tra gli occupati extra-europei è il più alto dei tre.

Da questi dati si evincono due problematiche fondamentali:

- Gli stranieri non provenienti dall'Europa hanno una difficoltà considerevolmente maggiore ad entrare nel mercato del lavoro rispetto sia ai nativi che ai lavoratori stranieri provenienti dall'Unione Europea;
- Persiste tuttora una disparità di genere nel lavoro in cui le donne vedono un tasso di occupazione più basso degli uomini, specialmente tra gli immigrati (e i rifugiati).

Per quanto concerne il tasso di disoccupazione, la recente pandemia di COVID-19 ha causato un suo rialzo per tutte le categorie di lavoratori, ma in misura diversa. Mentre si è registrato uno 0,1% in più per la forza lavoro nativa rispetto al 2019, è cresciuto dello 0,8% per gli stranieri nati in uno Stato dell'UE e dell'1,6% per gli stranieri extraeuropei.

2.1.1 – Il salario medio e il *migrant pay gap*

Il divario salariale (*pay gap*) generalmente rappresenta la differenza tra due categorie di lavoratori in termini di retribuzione oraria e viene espresso in percentuale. Spesso viene utilizzato per misurare il distacco tra le retribuzioni in base al genere (*gender pay gap*), ma viene anche usato per determinare quanto i lavoratori immigrati in un certo Paese guadagnano all'ora rispetto a quelli nativi: in questo caso si parla di *migrant pay gap*. L'ampiezza di tale divario varia principalmente a seconda di:

- Dotazione dei lavoratori come età, istruzione ricevuta e anni di esperienza;
- Caratteristiche del lavoro svolto come il numero di ore giornaliere, il tipo di contratto e tipologia di impiego;
- Caratteristiche dell'azienda come dimensione, attività svolta, settore di riferimento e posizione. (Amo-Agyei, 2020, p.89)

L'International Labour Organization (ILO) ha rilasciato nel 2020 un report in cui è stato esaminato l'andamento del *migrant pay gap* in 49 Paesi, di cui 33 nella fascia di reddito alta (quindi includendo anche quelli europei), e messo a confronto con i valori registrati cinque anni prima. Per un'analisi più completa, si è ulteriormente distinto sia i nativi che gli stranieri a seconda del genere.

Il documento dichiara che, nei Paesi a reddito alto, i migranti guadagnano in media il 12,6% circa in meno rispetto ai lavoratori nativi. In Europa, il *migrant pay gap* più alto è stato registrato in Cipro (con un divario del 42,1%), seguito da Slovenia (33,3%), Italia (29,6%) e Portogallo (28,9%). Nella maggior parte dei Paesi più sviluppati, l'ampiezza del divario è cresciuta rispetto al 2015: Danimarca, Estonia, Grecia e Spagna sono gli unici Stati dell'Unione Europea ad aver registrato una sua diminuzione. La situazione di difficoltà riguarda in modo particolare le donne straniere lavoratrici, colpite sia dal *migrant pay gap* che dal *gender pay gap*: infatti non solo guadagnano meno rispetto alla controparte maschile, ma anche rispetto alle lavoratrici native.

Questo fenomeno può essere spiegato dal fatto che i lavoratori stranieri nei Paesi avanzati hanno una probabilità maggiore di lavorare in condizioni precarie rispetto ai nativi (specie durante i primi anni), con retribuzioni più ridotti come conseguenza.

Ciò si rivela particolarmente concreto quando si parla delle donne straniere: è stato dimostrato (King-Dejardin, 2019) che una grande percentuale di loro lavora nel settore domestico, un settore con condizioni di lavoro molto precarie e con i salari tra i più bassi nel mercato del lavoro.

2.2 – La situazione dei rifugiati rispetto agli immigrati

Finora si è visto come in generale i lavoratori stranieri si ritrovino costantemente in una posizione di svantaggio nel mercato del lavoro nei Paesi europei e grosso modo in tutti quelli più avanzati. In realtà la presenza di questo divario nel primo periodo è naturale: oltre alle possibili differenze riguardo la formazione e le conoscenze linguistiche, è sufficiente considerare che molti migranti realisticamente non hanno la stessa esperienza nel mercato del lavoro di chi vive da sempre nello Stato ospitante.

Come già accennato, le statistiche riportate non fanno distinzione tra i rifugiati e gli immigrati di altro genere. Un'assenza di separazione dei due contesti porta al rischio di non capire quanto nella realtà siano diversi tra loro. Dopotutto, è ragionevole pensare che i rifugiati si trovino più in svantaggio rispetto a migranti e soprattutto nativi: la maggior parte dei rifugiati proviene da alcuni tra i Paesi più sottosviluppati del mondo (figura 1.2), dove hanno costantemente vissuto in una situazione di disagio e hanno avuto potenzialmente un minore accesso all'istruzione; a ciò si aggiunge il fatto che le culture dello Stato di provenienza e di quello ricevente tendono ad essere decisamente diverse sotto ogni aspetto, incluso il linguaggio. Di conseguenza, il basso apporto di capitale umano da parte dei rifugiati rende più difficile il loro ingresso nel mercato del lavoro rispetto a quello di altri immigrati.

Gli studi affrontati di recente su questo argomento hanno constatato che esiste effettivamente un divario iniziale rilevante tra l'occupazione e il salario dei rifugiati rispetto ai migranti (e soprattutto ai nativi). In particolare, lo studio di Brell, Dustman & Preston (2020) ha esaminato la situazione di nove Paesi nella fascia di reddito alta (Australia, Canada, Danimarca, Finlandia, Germania, Norvegia, Regno Unito, Svezia e USA), con dati raccolti attraverso sondaggi pubblici specifici e fonti amministrative. Ciò pur con le limitazioni dovute alla ridotta quantità di rifugiati rispetto agli immigrati totali e la difficoltà di comparazione dei dati tra i diversi Stati.

Pur essendoci differenze nei risultati di ogni singolo Paese, l'evidenza riportata è questa:

- Il tasso di occupazione dei rifugiati è ovunque più basso di quello degli altri immigrati, con una differenza di più del 20% in sei Paesi su nove;

- La stessa cosa è valsa per il rapporto tra il salario medio dei rifugiati e quello dei nativi, risultato dappertutto più basso di quello migranti/nativi.

Oltre ad essere consistente con i risultati ottenuti in precedenti studi sull'argomento, la situazione riportata dallo studio di Brell et al. si trova in linea con quella descritta nel rapporto *Employment and Social Development in Europe 2016* pubblicato dalla Commissione Europea (si veda Commissione Europea et al., 2017). Il report difatti fornisce un'ulteriore prova di come i rifugiati rappresentino la categoria più vulnerabile tra le tre, sottolineando che i tassi di occupazione sono più bassi di quelli dei migranti.

2.3 – Evidenza empirica delle cause: il caso tedesco

Un passo importante nell'analisi dell'integrazione dei rifugiati è quello di comprendere le cause principali che portano a un tale svantaggio iniziale nel primo periodo. Esistono molteplici spiegazioni possibili, non riassumibili in un'unica voce e con un diverso impatto da un Paese all'altro, ma quelle più comunemente riscontrate sono:

- Lo stato di salute. Considerando le esperienze vissute nello Stato d'origine, durante il viaggio e nel processo d'asilo, i rifugiati generalmente presentano condizioni di salute psicofisica più precarie rispetto ai migranti (questo argomento verrà trattato più in dettaglio nel capitolo 3);
- L'istruzione. Non è un segreto il fatto che un grado più alto d'istruzione aumenti la probabilità di occupazione, come dimostrato dall'Eurostat (aumento del 20% circa da un'istruzione primaria a una terziaria per i migranti). Per questa ragione, un minor grado di scolarizzazione dei rifugiati può spiegare questo divario;
- La comprensione della lingua madre del Paese ospitante. Dipende soprattutto sia dall'istruzione ricevuta che dalla diversità culturale, in generale una maggior fluency linguistica rende più facile l'accesso al mercato del lavoro;
- Lo Stato di provenienza, che si ricollega ai primi tre aspetti. Le differenze tra i Paesi di origine di rifugiati e degli altri immigrati possono spiegare la differenza di occupazione tra le due categorie.

Per verificare empiricamente l'impatto dei fattori appena elencati, è ideale prendere come riferimento un Paese che ospiti un ammontare statisticamente rilevante di rifugiati, come la Germania (che ne conta la quantità più alta tra gli Stati avanzati). A questo proposito, attraverso la raccolta di dati dal *German Socio-Economic Panel* (GSOEP), lo studio di Bedaso (2020) si è concentrato sull'andamento dell'occupazione della forza lavoro in Germania dal 1995 al 2019, considerando la popolazione dai 16 ai 65 anni come attiva.

Tabella 2.1 – Media delle statistiche di rifugiati e migranti in Germania

	Rifugiati	Immigrati
Occupazione	19%	65%
Problemi di salute	13,4%	15,1%
Istruzione universitaria	19,5%	29,1%
Istruzione secondaria	24,2%	49,9%
Istruzione primaria	56,2%	23,7%
Comprensione del tedesco	36,4%	73,4%

Fonte: elaborazione di Bedaso, F. su dati GSOEP (2020)

La tabella 2.1 riassume la media dei principali dati descrittivi riguardanti rifugiati e migranti nel contesto tedesco. Si vede subito la differenza di occupazione del 46% da una categoria all'altra, confermando lo svantaggio dei rifugiati nel mercato del lavoro. Inoltre, mentre entrambi contano grosso modo la stessa quantità di persone in cattiva salute, più di metà dei rifugiati non possiede più del titolo d'istruzione primaria (al contrario della maggior parte degli altri immigrati, con almeno l'istruzione secondaria) e riscontrano una maggiore difficoltà nella comprensione e scrittura del tedesco.

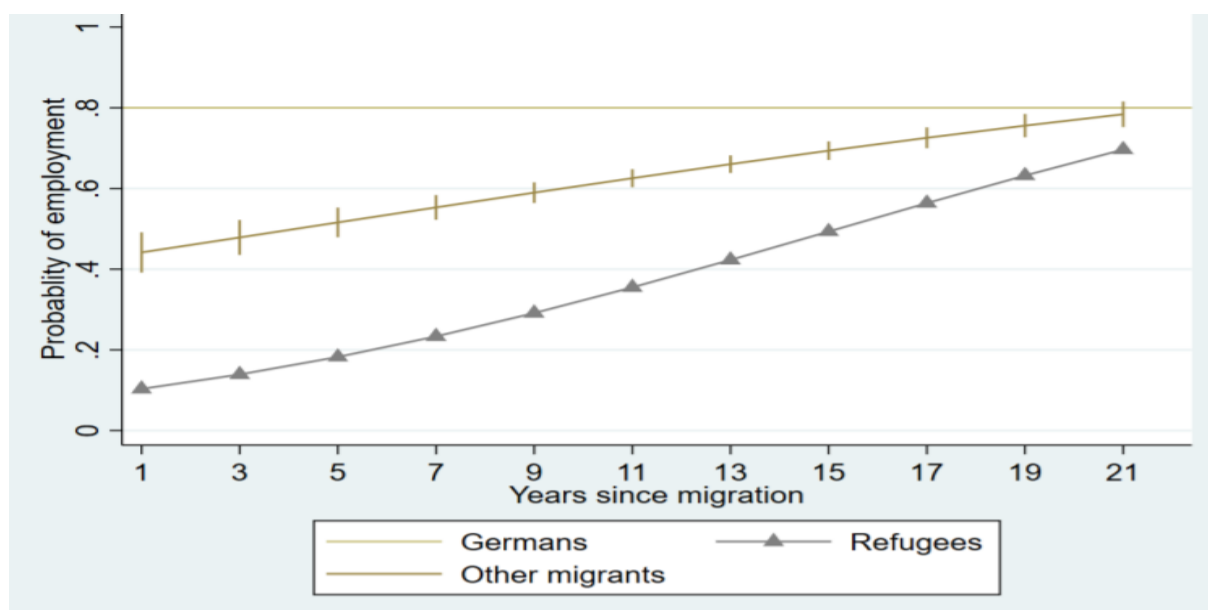
Dopodiché, l'approccio econometrico di Bedaso ha riportato che:

- I rifugiati hanno un 41% in meno di probabilità di trovare un'occupazione rispetto ai migranti se si tiene conto solo dei fattori sociodemografici (tra cui età, sesso, numero di figli ed esperienza);
- Per quanto abbia un'influenza almeno marginale nell'occupazione, lo stato di salute fallisce a spiegare il *gap* tra le due categorie (evidentemente per la poca diversità delle due voci vista nella tabella 2.1);
- Al contrario, l'istruzione e la comprensione del tedesco hanno un impatto molto significativo, per cui il basso grado di scolarizzazione e la difficoltà a parlare la lingua madre dello Stato ospitante effettivamente contribuiscono alla posizione svantaggiata dei rifugiati;
- Infine, parte della differenza può essere spiegata dal Paese di origine (-23% di probabilità dei rifugiati contro il -5,6%). Più precisamente, la maggior parte dei rifugiati in Germania proviene dal Medio Oriente, specialmente dalla Siria, mentre gli altri immigrati arrivano dai Paesi balcanici e dalle aree ex-sovietiche. Di conseguenza, anche le evidenti diversità culturali rappresentano un freno per l'integrazione.

2.4 – L’aumento dell’occupazione e la chiusura del *pay gap*

Se è vero che inizialmente esiste un divario di occupazione e salario tra lavoratori rifugiati, immigrati e nativi, è altrettanto vero che non è destinato a durare per sempre. Nella totalità dei casi studiati si verifica un rialzo di entrambi gli indicatori per i lavoratori stranieri, che nel corso degli anni finiscono per avvicinarsi o anche raggiungere il livello dei lavoratori nati nel Paese di riferimento (come mostrato nella figura 1.2 che descrive l’occupazione nel caso tedesco).

Figura 2.2 – L’andamento della probabilità d’occupazione in Germania



Fonte: Bedaso, F. (2020)

L’aumento dell’occupazione e del salario è un processo teoricamente automatico: con il passare del tempo, gli stranieri riescono a superare le difficoltà iniziali adattandosi alla cultura del Paese in cui lavorano, imparandone il linguaggio e acquisendo una conoscenza sempre maggiore del mercato di lavoro di riferimento attraverso formazioni ed esperienza. Di conseguenza la loro probabilità di essere occupati cresce assieme alla probabilità di trovare contratti di lavoro più stabili e guadagnare un salario più alto.

Quello che cambia da un Paese all’altro è la velocità di tale processo, in termini di anni. Brell et al. (2020) nello stesso studio hanno dimostrato che entrambi i *gap* eventualmente si chiudono in tutti gli Stati esaminati, ma in periodi di tempo diversi tra loro. Ad esempio: a 10 anni dall’ingresso, la differenza tra rifugiati e altri migranti nel tasso di occupazione è di 0,34 punti, mentre nello stesso istante è di 0.07 in Canada e in Svezia, infine sia i rifugiati che gli immigrati negli Stati Uniti sono già al livello dei lavoratori nativi. La velocità con cui l’occupazione e il salario medio delle tre categorie convergono allo stesso livello dipende principalmente:

- Dall'evoluzione dello stesso mercato del lavoro e dei settori nel Paese di riferimento;
- Dalla capacità di adattamento degli stranieri all'ambiente culturale e lavorativo mediante istruzione, apprendimento del linguaggio ed esperienza;
- Dalle politiche dei governi e dall'impegno della comunità (in particolare le aziende operanti nel territorio dello Stato ospitante) nell'integrazione.

Dato che la capacità di adattarsi varia per ogni individuo, è soprattutto compito del governo e della comunità di facilitare l'assimilazione per renderla il più efficace e rapida possibile. In particolare, devono fornire loro assistenza nel superamento dei principali ostacoli all'integrazione, affrontati nel prossimo capitolo.

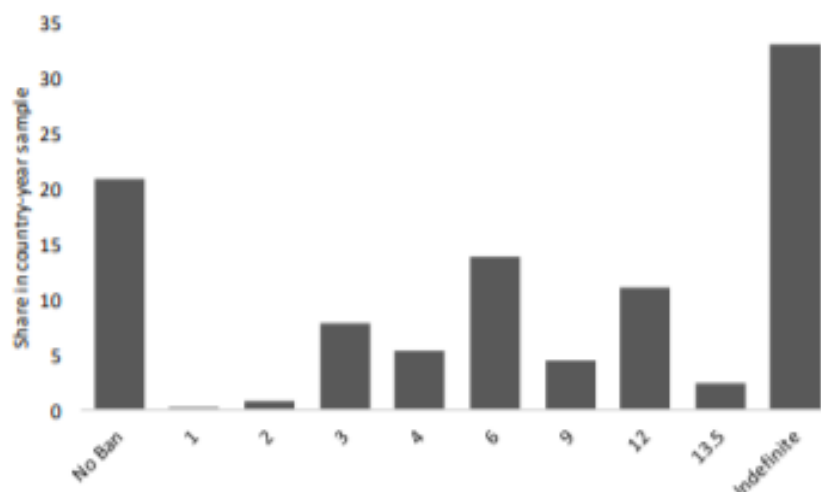
CAPITOLO 3 – COSA INFLUENZA L'INTEGRAZIONE?

3.1 – I tempi di accesso nel mercato del lavoro

Come prassi, lo status di rifugiato non si ottiene immediatamente all'entrata nel territorio dello Stato ospitante. Per poter essere ottenuto, si deve inoltrare una richiesta d'asilo alle autorità competenti di tale Paese, che valuteranno se riconoscere o diniegare lo status di rifugiato. È proprio nella fase tra l'emissione della domanda e il suo esito che si incontra il primo ostacolo all'integrazione discusso in questo capitolo: l'impossibilità di accesso immediato al mercato del lavoro dei richiedenti asilo. Al contrario dei rifugiati (messi sullo stesso piano dei cittadini nel diritto di lavoro), la maggior parte dei richiedenti asilo viene sottoposta a una restrizione, detta *employment ban*, che impedisce loro di svolgere qualsiasi attività lavorativa per un certo periodo dalla presentazione della domanda. Ciò li costringe a rimanere disoccupati e ricevere sussidi dallo Stato ospitante fino al raggiungimento del verdetto o fino alla scadenza del periodo.

Questa tipologia di *ban* è molto diffusa tra i Paesi avanzati e la sua durata varia a seconda di quanto previsto da ciascun ordinamento interno. In Italia ad esempio, l'articolo 22 del D.Lgs. 142/2015 impone ai richiedenti asilo con il permesso di giorno, la possibilità di cercare lavoro dopo sessanta giorni dalla presentazione della domanda. Esistono però periodi di restrizione ben più ampi: la maggior parte dei Paesi europei ha una durata che si aggira dai sei ai nove mesi, altri come il Regno Unito arrivano anche a dodici. Attraverso i dati raccolti dall'EU-LFS e l'uso di un database EMPBAN personalizzato, Fasani et al. (2020) mostrano come, tra il 1985 e il 2012, solo il 21% dei richiedenti asilo nell'Unione Europea non fosse stato sottoposto a restrizioni temporali.

Figura 3.1 – Distribuzione degli employment ban registrati in Europa



Fonte: elaborazione di Fasani et al. (2020) su dati EU-LFS, p.11

La presenza di una restrizione di accesso al mercato del lavoro rappresenta sicuramente un danno ai potenziali rifugiati nel breve periodo, che sono forzati a dover attendere per cominciare ad acquisire esperienza lavorativa e ne ritardano l'integrazione di conseguenza. Tuttavia, gli effetti negativi sull'occupazione si estendono anche al lungo periodo: un'analisi di Marbach et al. (2018) nel contesto tedesco ha dimostrato che i rifugiati che hanno fatto richiesta d'asilo nel 1999 (quando era in vigore il *ban* di 24 mesi) hanno registrato un tasso di occupazione più basso del 20% rispetto a quelli che hanno fatto domanda nel 2000 (quando la restrizione si è ridotta a 12 mesi), senza notare particolari differenze tra le due categorie in altri aspetti. Questa correlazione negativa tra durata della restrizione e tasso di occupazione può dipendere dalla perdita di incentivo dei richiedenti asilo a cercare lavoro dopo una restrizione eccessivamente lunga o una perdita di *skill* inutilizzate per troppo tempo.

L'*employment ban* è un'arma a doppio taglio: non solo ha un impatto negativo sui rifugiati, ma anche sullo Stato che lo applica. Difatti, si toglie la possibilità di usufruire di manodopera immediatamente all'arrivo dei richiedenti asilo, riducendo la produzione totale e causando una perdita rispetto a una situazione in cui la restrizione non era stata imposta. Questo è il caso dell'Unione Europea nell'ondata di rifugiati del 2015-2016: con i *ban* in vigore al tempo, Fasani et al. (2020) hanno stimato una crescita dell'economia europea di circa 58 miliardi nel corso di otto anni; senza tali restrizioni, la crescita sarebbe stata di circa 95 miliardi nello stesso periodo, per cui non integrare subito i richiedenti asilo nel mercato del lavoro ha causato una perdita di 37,6 miliardi di euro.

Una soluzione intuitiva sarebbe la riduzione dei tempi di attesa, per permettere un'entrata anticipata dei richiedenti asilo e un'integrazione più veloce. È ciò a cui hanno puntato il Parlamento Europeo e il Consiglio quando hanno emanato la Direttiva 2013/33/UE, il cui articolo 15 impone un limite massimo di nove mesi per l'*employment ban* (automaticamente escludendo la possibilità di restrizioni indefinite, più comuni in passato). Eppure, è la mera esistenza di un *ban* di questo calibro a rappresentare un ostacolo a priori dalla sua durata ed è piuttosto comune che uno Stato non abbia comunque intenzione di rimuoverlo (è comunque utile per controllare il flusso dei rifugiati e scoraggiare l'entrata di altri tipi di immigrati mediante la protezione internazionale). In questi casi si dovrebbe puntare a delle politiche di integrazione attraverso la formazione professionale e il training, autorizzati dall'articolo 16 della stessa direttiva UE anche prima della scadenza del limite, per poter rendere più difficoltosa la perdita di *skill* e facilitare la futura entrata dei rifugiati nel mondo del lavoro.

3.2 – L'accesso all'assistenza sanitaria

3.2.1 – Il legame tra salute mentale e occupazione

Le difficoltà nell'integrazione talvolta dipendono dalle caratteristiche intrinseche dei rifugiati. Nello specifico, le esperienze negative e i traumi riscontrati nell'arco della loro vita hanno una probabilità molto alta di compromettere la salute fisica e soprattutto mentale. Numerosi studi hanno riportato che, in un *range* dal 4% all'86% a seconda dello Stato di provenienza, gran parte di loro aveva sviluppato la sindrome post-traumatica da stress o PTSD (si veda Nickerson et al., 2011). Si parla di:

- Trauma pre-migratorio quando si fa riferimento agli episodi concernenti la fase antecedente all'arrivo, quindi nello stesso Paese d'origine. Le vicende quotidiane di guerra, le violenze subite, le condizioni di estrema povertà e pure le difficoltà riscontrate nel viaggio verso la salvezza possono avere un impatto profondo sul benessere psico-fisico del rifugiato, che può sviluppare dei disturbi mentali come l'ansia e la depressione;
- Trauma post-migratorio quando riguarda la fase successiva all'arrivo nello Stato ospitante. Oltre che dalla difficoltà ad abituarsi ad uno stile di vita completamente nuovo, i disturbi psicologici sono scaturiti principalmente dall'incertezza nella procedura di asilo, talvolta eccessivamente lunga e aberrante. Il sondaggio di Phillimore et al. (2007) sui rifugiati nel Regno Unito ha riportato che gran parte di loro ha sviluppato psicopatologie a seguito del costante timore di un eventuale rifiuto della domanda d'asilo (un timore che in taluni casi si è protratto per più di cinque anni) e a causa del trattamento ricevuto durante la procedura (la detenzione iniziale e il mancato aggiornamento sulla decisione da parte dell'Home Office), che li ha fatti sentire incompresi e abbandonati a loro stessi.

Una salute mentale precaria ha un effetto visibilmente negativo sulla capacità di trovare un lavoro stabile: Disney e McPherson (2020, p.23) hanno riportato un'indagine di Wright et al. sulla situazione lavorativa dei rifugiati iracheni negli USA, in cui si è constatato che chiunque avesse registrato disturbi causati da entrambi i tipi di trauma (quindi potenzialmente più intensi) riscontrava più difficoltà a trovare un'occupazione rispetto a chi ne aveva vissuto solo uno. Per questa ragione, è di vitale importanza per i rifugiati ricevere da subito le giuste attenzioni da parte delle cliniche di assistenza sociale e delle strutture di assistenza sanitaria, che devono adoperare tutti i mezzi a loro disposizione per individuare le cause delle patologie e fornire una terapia efficace.

3.2.2 – L'effetto negativo delle barriere linguistiche

Sulla base della Convenzione di Ginevra del 1951, l'accesso all'assistenza sanitaria deve essere garantito in egual misura ai rifugiati rispetto agli altri migranti e agli altri cittadini, essendo la salute un diritto inviolabile dell'uomo. Pur con questa premessa, vengono comunque registrate ineguaglianze tra le tre categorie: lo studio di Lebano et al. (2020) svolto su nove Paesi europei ha dimostrato come rifugiati e immigrati presentino consistentemente un minor accesso alle infrastrutture sanitarie rispetto ai nativi e ricevano una qualità più carente delle cure mediche.

Esiste più di una spiegazione per questo fenomeno, ma la causa principale è stata trovata nei problemi di comunicazione tra pazienti stranieri e personale medico, specialmente a seguito delle barriere di informazione e linguistiche presenti. Non è una problematica ristretta al contesto europeo: in un sondaggio svolto da Morris et al. (2009) sull'uso del sistema sanitario da parte dei rifugiati negli Stati Uniti, tutti i partecipanti hanno attribuito (completamente o in parte) le difficoltà di accesso principalmente alla loro scarsa comprensione dell'inglese. Si è già visto nel caso tedesco (capitolo 2) quanto la capacità di parlare correntemente la lingua dello Stato ospitante sia importante per l'accesso al mercato del lavoro, ma si rivela fondamentale anche in questo contesto. Il settore della medicina è pieno di terminologie complicate e difficili da far comprendere facilmente a uno straniero che non possiede che non possiede le conoscenze linguistiche necessarie, riducendo la sua abilità di informarsi sul sistema sanitario locale e sul corretto trattamento delle malattie.

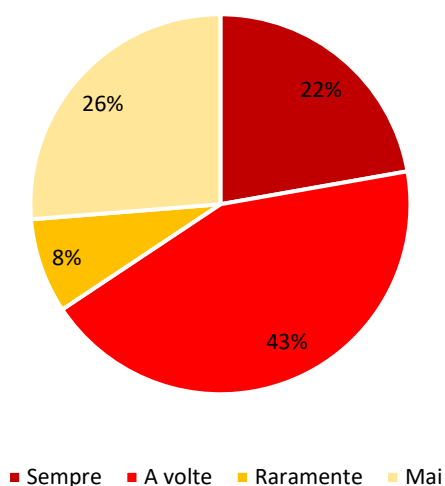
Il bisogno dei rifugiati di accedere alle cure mediche può rappresentare un incentivo in più per lo Stato ad attivare *policy* a favore dell'apprendimento della lingua madre. Nello specifico contesto sanitario, il personale medico deve impegnarsi a fondo per includere anche i soggetti con più difficoltà nell'accesso di cure mediche, mediante formazioni professionali apposite o con l'assunzione di interpreti medici. Sebbene l'uso di interpreti possa procurare dei costi elevati nel breve periodo, può potenzialmente limitare quelli di lungo termine e migliorare la qualità generale del servizio. (Bischoff e Denhaerynck, 2010)

3.3 – La discriminazione: un problema ancora dilagante

Il terzo e ultimo ostacolo all'integrazione di cui si parlerà in questo testo è la discriminazione, una problematica tuttora diffusa anche nei Paesi avanzati. Pur considerando le numerose campagne di sensibilizzazione portate avanti dall'UNHCR e da altri enti internazionali, si sente parlare quotidianamente di episodi di razzismo e xenofobia. Un esempio viene fornito dal recente sondaggio condotto dall'UNICEF nel 2021 riguardo al pregiudizio in Italia (figura

3.1): dal sondaggio è risultato che più del 70% di ragazzi migranti e rifugiati rispondenti hanno subito o testimoniato episodi di discriminazione, di cui il 18% consistevano in attacchi verbali, il 7% in danni alla proprietà e il 3% in violenza fisica; in aggiunta, più del 60% dei giovani italiani intervistati ha riconosciuto di poter avere dei pregiudizi inconsci nei confronti degli stranieri.

Figura 3.2 - Frequenza degli episodi di discriminazione tra i giovani in Italia



Fonte: UNICEF (2021)

3.3.1 – L’impatto diretto sul lavoro

La discriminazione può colpire più aspetti della vita di un rifugiato o di uno straniero in generale, compreso l’ambito lavorativo: lo stesso sondaggio ha riportato che il 21% degli episodi si è verificato nella ricerca del lavoro e un altro 12% negli stessi posti di lavoro. Questo fenomeno ha implicazioni negative sia sul tasso di occupazione che sul salario medio orario dei lavoratori provenienti da un altro Paese. Gli effetti sono particolarmente visibili nel *migrant pay gap* in gran parte dei Paesi avanzati: a dimostrarlo è lo stesso report pubblicato dall’International Labour Organization. Nel rapporto, Amo-Agyei (2020) suddivide il divario salariale in due tipi di componenti: una parte “spiegata” dalle differenze nel mercato del lavoro (dotazioni personali, caratteristiche del lavoro e caratteristiche dell’azienda) e un’altra non spiegata da tali diversità e attribuibile ad altri fattori non direttamente visibili. Rimuovendo la parte non spiegata del *migrant pay gap* e tenendo conto solo dei fattori direttamente studiabili, Amo-Agyei dimostra che il divario tra lavoratori stranieri e nativi si annulla quasi completamente nella maggioranza dei Paesi a reddito alto (ad esempio, l’Italia passa da un *pay gap* di quasi 30% a un valore vicino allo 0%) e si converte persino a favore

dei migranti in altri (la Spagna e i Paesi Bassi passano da un divario del 20% circa a uno del -40%). Quello che si deduce da qui è che, a prescindere dai fattori che contribuiscono a spiegare direttamente il *migrant pay gap*, gran parte dei lavoratori stranieri sono sottoposti a una discriminazione salariale che li porta a guadagnare meno di lavoratori nativi che eseguono lo stesso lavoro.

Un altro problema che i lavoratori immigrati e rifugiati si ritrovano ad affrontare è quello della sottoccupazione, che li porta a lavorare in condizioni più sfavorevoli di quelle che vorrebbero, più notoriamente in termini di numero di ore giornaliere o di competenze richieste (in quest'ultimo caso si parla di sovraqualificazione). La sottoccupazione è più evidente quando si tiene conto degli stranieri con buone abilità lavorative. Lo studio di Andersson (2020) sull'inclusione di questi ultimi soggetti nei mercati del lavoro di Svezia, Germania e Paesi Bassi dichiara che i rifugiati più abili fanno fatica a trovare un lavoro che sfrutti le loro abilità, a causa della mancanza di ricognizione delle loro conoscenze competenze acquisite nel Paese d'origine. Più precisamente, il processo di riconoscimento del capitale umano apportato da un rifugiato non pone abbastanza enfasi su ciò che effettivamente è in grado di fare, affidandosi eccessivamente su un riconoscimento formale delle *skill*.

3.3.2 – L'impatto sulla salute mentale

Oltre ad avere un effetto diretto sul lavoro, la discriminazione colpisce anche la salute mentale degli stranieri che ne vengono colpiti, ma soprattutto quella già potenzialmente compromessa dei rifugiati. Per loro è fondamentale riuscire a creare sin dall'inizio dei *network* sociali con la comunità locale: anche se da soli non sono sufficienti per garantire l'accesso immediato al mercato, l'assenza di relazioni sociali lo rende più arduo in maniera significativa (Cheung e Phillimore, 2014). L'insieme di razzismo e atteggiamenti discriminatori verso i rifugiati contribuiscono al trauma post-migratorio del rifugiato, in quanto conducono ad una sensazione di isolamento e di conseguenza a casi più frequenti di depressione.

Inoltre, a contribuire al benessere psicologico dei rifugiati è la loro situazione lavorativa. Di fatto, esiste una relazione biunivoca tra salute e lavoro: una buona salute mentale favorisce l'occupazione, ma allo stesso tempo il giusto trattamento lavorativo previene la formazione di disturbi psicologici (Disney e McPherson, 2020). Per un individuo non è sufficiente il mero fatto di non essere disoccupato, ma pretende giustamente di essere soddisfatto delle sue condizioni di lavoro. Feldman (1996) afferma che la sottoccupazione è negativamente correlata alle prestazioni del lavoratore e quindi alla sua produttività, a causa della sua scarsa motivazione; inoltre, un prolungato stato di sottoccupazione nel tempo incrementa

l'insoddisfazione e può generare un calo di autostima e di ottimismo nella vita, portando a disturbi mentali come la depressione.

In sintesi, la presenza di discriminazione nel lavoro non danneggia solo l'integrità mentale degli eventuali rifugiati che la subiscono (rendendo ancora più complicato il loro trattamento), ma rappresenta anche il rischio per l'azienda di emettere un bene o un servizio di qualità più bassa rispetto a quella che otterrebbe garantendo delle condizioni di lavoro più consone. Per questo motivo, è un obiettivo dello Stato quello di limitare le discriminazioni salariali applicando sanzioni più severe, mentre è compito dei datori di lavoro quello di riconoscere e sfruttare le abilità e le competenze effettive che un rifugiato possiede.

CONCLUSIONI

Nel corso di questo elaborato, si è voluto dimostrare quanto non sia semplice la vita dei rifugiati, che rappresentano in generale una categoria molto vulnerabile. Il numero sempre più alto di esodi forzati nel mondo fa sorgere una responsabilità internazionale in materia di integrazione: una responsabilità sbilanciata dalla parte dei Paesi in via di sviluppo, come visto nel capitolo 1. Per quanto un aumento dei reinsediamenti nei Paesi più sviluppati possa bilanciare tale responsabilità e fornire più opportunità di crescita per i rifugiati, di certo non porterebbe alla risoluzione di ogni problema: difatti, la loro integrazione nei mercati del lavoro dei Paesi avanzati è ancora lontana dall'essere perfetta.

Si è potuto constatare nel capitolo 2 che, nel primo periodo, i rifugiati presentano un ampio divario rispetto agli altri migranti e soprattutto ai nativi in termini di occupazione e salario medio orario (in alcuni Paesi, la differenza registrata tra rifugiati e migranti è più del 20%). Questo svantaggio colpisce in particolar modo le donne, che riportano valori più bassi della loro controparte maschile e che per questo hanno un maggior bisogno di ricevere delle attenzioni specifiche in fatto di policy. Si è inoltre visto come la posizione sfavorevole dei rifugiati sia principalmente spiegata dalle differenze culturali, da un basso grado di scolarizzazione e dalla difficoltà di comprendere la lingua madre dello Stato ospitante. Per questa ragione, una delle priorità dei governi dovrebbe essere quella di incentivare la continuazione degli studi, specialmente considerando il fatto che i giovani costituiscono una vasta fetta dei rifugiati (a quanto riportato dall'Eurostat, il 31% dei richiedenti asilo nel 2020 aveva meno di 18 anni). Nonostante il divario sia destinato a chiudersi col tempo, si sono studiate nel capitolo 3 le principali problematiche che possono rallentare tale processo: i tempi di accesso nel mercato del lavoro dei richiedenti asilo, i disturbi alla salute mentale presenti tipicamente tra i rifugiati e gli atteggiamenti discriminatori diffusi nelle comunità e nell'ambiente lavorativo del Paese ospitante. È stato quindi confermato che, pur proseguendo nella direzione giusta (come con la Direttiva 2013/33/UE e la limitazione sugli *employment ban*), c'è ancora tanto lavoro da fare per alleviare l'impatto di questi fattori.

In conclusione, se si vuole velocizzare la crescita dell'occupazione e il miglioramento delle condizioni lavorative del rifugiato, è fondamentale attivarsi sin dall'inizio: i governi devono adoperare tutti i mezzi a loro disposizione per garantire un accesso tempestivo nel mercato del lavoro; le aziende devono impegnarsi a conferire un giusto riconoscimento di competenze e conoscenze dei rifugiati; la comunità deve impegnarsi a debellare ogni atteggiamento discriminatorio e a farli sentire a loro agio.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Amo-Agyei, S., 2020. *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. Ginevra: International Labour Organization (ILO).
- Andersson, P., 2020. *Recognition of Prior Learning for Highly Skilled Refugees' Labour Market Integration*. International Migration [online], 59 (4), pp.13-25. Disponibile su: <https://doi.org/10.1111/imig.12781> [Data di accesso: 16/01/2022]
- Bedaso, F., 2020. *The Labor Market Integration of Refugees and Other Migrants in Germany*. Essen: Global Labor Organization (GLO). Disponibile su: <http://hdl.handle.net/10419/235526> [Data di accesso: 04/01/2022].
- Bischoff, A. e Denhaerynck, K., 2010. *What do language barriers cost? An exploratory study among asylum seekers in Switzerland*. BMC Health Service Research, 10 (248). Disponibile su: <https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-248> [Data di accesso: 16/01/2022].
- Brell, C., Dustmann, C. e Preston, I., 2020. *The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries*. Journal of Economic Perspectives [online], 34 (1), pp. 94-121. Disponibile su: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.34.1.94> [Data di accesso: 04/01/2022]
- Cheung, S.Y. e Phillimore, J., 2014. *Refugees, Social Capital, and Labour Market Integration in the UK*. Sociology [online], 48 (3), pp. 518-536. Disponibile su: <https://doi.org/10.1177%2F0038038513491467> [Data di accesso: 16/01/2022]
- Disney, L. e McPherson, J., 2020. *Understanding Refugee Mental Health and Employment Issues: Implications for Social Work Practice*. Journal of Social Work in the Global Community [online], 5 (1), pp. 19-30. Disponibile su: <https://doi.org/10.5590/JSWGC.2020.05.1.02> [Data di accesso: 05/01/2022]
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Peschner, J., 2017. *Working Paper 1/2017 – Labour market performance of refugees in the EU*. Luxembourg, Publication Office. Disponibile su: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/191461> [Data di accesso: 04/01/2022]
- Fasani, F., Fratini, T. e Minale, L., 2020. *Lift the Ban? Initial Employment Restrictions and Refugee Labour Market Outcomes*, Development Working Papers 462. Università di Milano: Centro Studi Luca d'Agliano. Disponibile su: <https://ideas.repec.org/p/csl/devewp/462.html> [Data di accesso: 06/01/2022]
- Feldman, D. C., 1996. *The nature, antecedents and consequences of underemployment*. Journal of Management [online], 22 (3), pp. 385-407. Disponibile su: [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6) [Data di accesso: 11/01/2022]
- King-Dejardin, A., 2019. *The Social Construction of Migrant Care Work At the intersection of care, migration and gender*. Ginevra: International Labour Organization (ILO). Disponibile su: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_674622/lang-en/index.htm [Data di accesso: 04/01/2022]
- Lebano, A. et al., 2020. *Migrants' and refugees' health status and healthcare in Europe: a scoping literature review*. BMC Public Health [online] 20, 1039. Disponibile su: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08749-8> [Data di accesso: 05/01/2022]

Marbach, M., Hainmueller, J. e Hangartner, D., 2018. *The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees*. Science Advances, 4 (9). Disponibile su: <https://doi.org/10.1126/sciadv.aap9519> [Data di accesso: 13/01/2022]

Morris, M.D. et al., 2009. *Healthcare Barriers of Refugees Post-Resettlement*. Journal of Community Health [online] 34, 529. Disponibile su: <https://doi.org/10.1007/s10900-009-9175-3> [Data di accesso: 06/01/2022].

Nickerson, A. et al., 2011. *A critical review of psychological treatments of posttraumatic stress disorder in refugees*. Clinical Psychology Review [online], 31 (3), pp.399-417. Disponibile su: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.10.004> [Data di accesso: 13/01/2021]

Phillimore, J. et al., 2007. *'They do not understand the problem I have': Refugee well being and mental health*. University of Birmingham. Disponibile su: <https://lemosandcrane.co.uk/resources/JRF%20-%20They%20do%20not%20understand%20the%20problem%20I%20have.pdf> [Data di accesso: 12/01/2022].

United Nations High Commissioner for Refugees – UNHCR, 2020. *Coming together for refugee education. Education report 2020* [online], United Nations High Commissioner for Refugees.

United Nations High Commissioner for Refugees – UNHCR, 2021. *Mid-Year Trends* [online], United Nations High Commissioner for Refugees, Statistics and Demographic Section.

SITOGRAFIA

EUROSTAT (2021), *Asylum statistics*: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Asylum_statistics, ultimo accesso 30/12/2021

EUROSTAT (2021), *Migrant integration statistics – Labour market indicators*: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_%E2%80%93_labour_market_indicators, ultimo accesso 04/01/2022

Sito istituzionale UNHCR: <https://www.unhcr.org/it/chi-siamo/>

UNICEF (2021), *Giornata Internazionale per i Diritti dei Migranti: razzismo e discriminazione, voce ai giovani migranti e rifugiati in Italia*: <https://www.unicef.it/media/giornata-internazionale-per-i-diritti-dei-migranti-razzismo-e-discriminazione-voce-ai-giovani-migranti/>, ultimo accesso 10/01/2021

World Bank Country and Landing Groups: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-landing-groups>, ultimo accesso 30/12/2021

RIFERIMENTI NORMATIVI

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2013/33/UE del 26 Giugno recante norme relative all'accoglienza dei richiedenti protezione internazionale (rifusione).

Dlgs. 18 Agosto 2015, n. 142

L. 24 Luglio 1954, n.722