



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI**  
**"MARCO FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA INTERNAZIONALE**  
*L-33 Classe delle lauree in SCIENZE ECONOMICHE*

Tesi di laurea  
**IL RUOLO DEI LABOUR STANDARD NELLE POLITICHE**  
**INTERNAZIONALI**  
*LABOUR STANDARDS AND INTERNATIONAL POLICIES*

Relatore:  
Prof. FAVARO DONATA

Laureando:  
GRISPINO EDOARDO

Anno Accademico 2014-2015



**Indice:**

1. <i>Premessa</i> .....	5
2. <i>Introduzione</i> .....	7
3. <i>Teoria ed evidenza empirica</i> .....	9
3.1. <i>Differenze salariali e commercio</i> .....	9
3.2. <i>Considerazioni generali sui labour standard</i> .....	11
3.3. <i>Labour standard, salari e PIL</i> .....	14
3.4. <i>Race to the bottom</i> .....	16
3.5. <i>Gender pay gap</i> .....	19
3.6. <i>Contrattazione collettiva</i> .....	22
3.7. <i>Child Labour</i> .....	25
4. <i>Conclusioni</i> .....	30
5. <i>Riferimenti bibliografici</i> .....	33



## *1 Premessa*

Lo scritto si propone come un'analisi critica della posizione espressa dalla dottoressa Drusilla K. Brown circa l'inefficacia di eventuali misure poste a sostegno della condizione dei lavoratori nei paesi in via di sviluppo e stabilite ad un livello sovranazionale. Tratteremo dei diritti fondamentali dei lavoratori e del ruolo centrale che rivestono nel dibattito internazionale, sia per quanto riguarda l'effettiva possibilità di una loro implementazione, sia per il peso che ricoprono nel definire la struttura dei rapporti economici tra diverse realtà nazionali. Verificheremo, attraverso dati empirici raccolti in periodi successivi a quello della stesura dell'articolo, se le motivazioni che hanno spinto verso una particolare considerazione del ruolo dei labour standard nella trama dei rapporti tra paesi sono ancora valide, approdando ad una finale conferma o smentita delle stesse.



## 2 Introduzione

In questo lavoro si cercherà di esporre l'eventuale relazione che sarebbe possibile instaurare tra *labour standard* e accordi economici a livello internazionale. Si discuterà e analizzerà l'influenza che interventi nell'ambito delle condizioni generali dei lavoratori hanno sul miglioramento/deterioramento del benessere degli individui interessati, se le due tematiche debbano rimanere separate e di come l'apertura al commercio e l'entrata di nuovi soggetti nell'economia globale abbia diversamente influenzato le posizioni dei lavoratori all'interno dei singoli paesi.

Prima di proseguire oltre è utile chiarire innanzitutto quali sono i soggetti principali della trattazione, i loro compiti e le basi su cui sorgono:

ILO: acronimo di *International Labour Organisation* è l'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere ed osservare il rispetto dei diritti umani in ambito internazionale, con riferimento alle condizioni dei lavoratori. Essa riunisce 185 Paesi a livello mondiale ed ha il compito di sorvegliare l'attuazione pratica delle norme che gli Stati membri si impegnano formalmente di rispettare attraverso la ratifica di convenzioni internazionali, ma priva di poteri propri e di qualsivoglia forma di sovranità territoriale su quest'ultimi, non può forzarne la sottoscrizione. I suoi core *labour standard*<sup>1</sup> sanciscono:

- Libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.
- Eliminazione di ogni forma di lavoro forzato od obbligatorio.
- Effettiva abolizione del lavoro infantile
- Eliminazione di forme di discriminazione su impiego e remunerazione.

In generale l'azione dell'ILO è rivolta al perseguimento di quattro obiettivi strategici di fondo:

- Promuovere e realizzare standard, principi fondamentali e diritti in ambito lavorativo.
- Creare maggiori opportunità per uomini e donne ad un decente impiego e remunerazione.

---

<sup>1</sup> Contenuti nella "Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro" (1998)

- Incrementare la copertura e l'efficacia di una protezione sociale per tutti.
- Rafforzare il tripartitismo e il dialogo sociale.

WTO: acronimo di *World Trade Organisation*, è un'organizzazione internazionale il cui obiettivo primario consiste nel concludere e supervisionare gli accordi commerciali tra i diversi paesi aderenti (160). Fondata nel 1995, e responsabile del controllo di più del 90% del traffico commerciale che avviene a livello mondiale, è il *forum* più importante in cui i rappresentanti degli Stati membri discutono delle tematiche caratterizzanti un'economia sempre più aperta, in cui il rapporto tra paesi sviluppati e non è il punto centrale del dibattito tra i sostenitori di misure protezionistiche e chi si schiera dalla parte del libero mercato.

La delicata tematica, destinata probabilmente a rimanere insoluta, dell'introduzione dei *labour standard* e del loro rispetto tra gli obiettivi del WTO (o perlomeno della loro presa in considerazione come possibili vantaggi commerciali), rappresenta il principale terreno di scontro tra gli esponenti dei paesi sviluppati e in via di sviluppo: i primi tendenti a porre l'accento sulle scarse condizioni lavorative offerte come fonte di vantaggi commerciali, ed i secondi a confutare che non si tratta di vantaggi comparati ma di un semplice *status quo* temporaneo, di una "tappa obbligata" sulla strada dello sviluppo.

In definitiva, i *leader* occidentali chiedono una maggiore complicità tra le azioni delle due organizzazioni mentre i responsabili dei *developing country* che queste rimangano separate.



### 3 Teoria ed evidenza empirica

#### 3.1 Differenze salariali e commercio

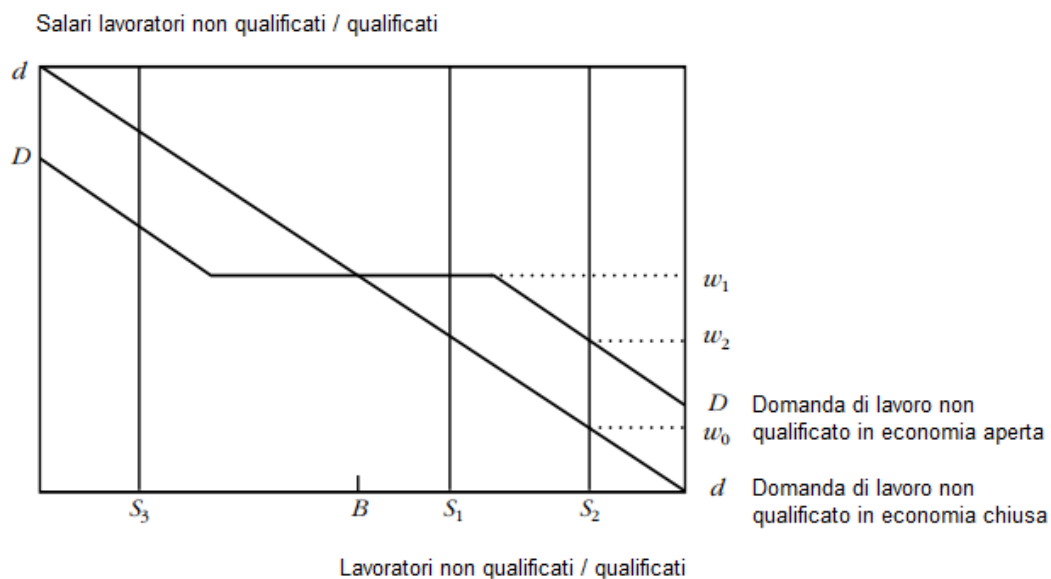
La dott.ssa Drusilla K. Brown, nello studio intitolato: *Labor Standards: Where Do They Belong on the International Trade*, afferma che le differenze salariali tra lavoratori qualificati e non, nei paesi sviluppati, sono dovute ad uno sviluppo della composizione della domanda di lavoro e ad una sua modificazione verso una maggior richiesta di soggetti qualificati. Secondo l'autrice, il *wage gap* venutosi a creare è solamente l'effetto logico del progresso scientifico-tecnologico di una parte del mondo, che ha portato ad una maggiore produttività del lavoro e ad un conseguente innalzamento del salario medio dei lavoratori qualificati; effetto incrementato dalla contemporanea espansione del commercio mondiale grazie all'entrata dei nuovi *player* asiatici (Cina ed India in primis) e dell'America Latina, con costi del lavoro notevolmente inferiori, che hanno avuto un ruolo marginale nella determinazione del fenomeno.

Completamente opposta è la posizione dell'economista Adrian Wood che, nello scritto: *Openness and Wage Inequality in Developing Countries: The Latin American Challenge to East Asian Conventional Wisdom*, spiega come l'apertura del commercio abbia avvantaggiato i lavoratori meno qualificati dei paesi in via di sviluppo, aumentando il loro salario e causando indirettamente un aggravio della condizione dei "colleghi" nei paesi più avanzati.

L'argomentazione dello studioso si basa sul modello *import-export* della teoria Hecksher-Ohlin, la quale mostra che un paese si specializza ed esporta il/i bene/i la cui produzione richiede fattori relativamente abbondanti nel territorio. Dato che i paesi in via di sviluppo sono relativamente più abbondanti di fattore lavoro a basso costo, e di conseguenza hanno un vantaggio comparato nella produzione di beni a scarso contenuto tecnologico (manifatturiero e tessile in particolare), è logico ritenere che tali lavoratori, a seguito dell'aumento della domanda, abbiano visto migliorare le proprie retribuzioni relative. Come mostra la Figura 1, in uno scenario in cui operano due soli paesi (uno sviluppato e l'altro no) che non commerciano tra loro, il livello dei salari è fissato dall'intersezione tra la curva di domanda (dd) e quella di offerta di lavoro (S). Passando da una condizione di autarchia ad una di libero commercio con due beni scambiati

(“tecnologico” e “di base”), il primo risultato è dato dalla specializzazione produttiva. La nuova curva di domanda (DD) ha un andamento irregolare: le sezioni oblique indicano una condizione di specializzazione mentre il tratto orizzontale evidenzia una produzione combinata dei due beni. (Nel punto B nessun paese commercerebbe con l'altro anche in presenza di un'economia aperta.) Muovendosi da sinistra verso destra lungo l'asse delle ascisse cambia la dotazione relativa di forza lavoro, passando da paesi sviluppati (sx) a paesi in via di sviluppo (dx) e cogliendo l'effetto positivo di un'apertura commerciale sui salari relativi dei lavoratori non specializzati: aumentano da  $w_0$  a  $w_2$ . Si noti come quest'effetto perde d'intensità spostandosi verso sinistra: diminuisce da  $w_1$  in poi, cambia segno in B, ed aumenta man mano che la forza lavoro è caratterizzata da tassi di qualifica maggiori. Nei paesi ricchi il salario relativo della forza lavoro “*standard*” si riduce e il *gap* con i colleghi specializzati aumenta.

Figura 1. Effetti dell'apertura commerciale sui salari relativi: due beni scambiati



Fonte: Wood (1997)

Per concludere questa prima parte legata agli effetti sui salari relativi, si può attestare una sorta di “trasferimento salariale” a vantaggio di una particolare categoria di lavoratori nei paesi in via di sviluppo ed un peggioramento della controparte nelle economie avanzate.

Lo stesso Wood, al termine della trattazione, conferma in parte le osservazioni della Brown evidenziando il ruolo dell'apertura commerciale e del cambiamento tecnologico

come “facce della stessa medaglia”. L’aumentata richiesta di competenze avrebbe spiazzato i lavoratori “semplici” anche dei paesi ricchi, in quanto fenomeno che avrebbe compromesso, con il passare del tempo (e delle tecniche di produzione), anche la situazione dei presunti “usurpatori” dell’altra parte del mondo, diminuendo la domanda globale di operatori scarsamente preparati.

Una prima conclusione riguarda dunque gli effetti naturali del commercio: i paesi coinvolti (ed i rispettivi lavoratori) vedono le posizioni ricoperte fino ad allora “destabilizzarsi”; la specializzazione produttiva e le modificazioni salariali che ne derivano, unitamente allo sviluppo tecnologico, hanno modificato i livelli delle retribuzioni di entrambe le tipologie di lavoratori.

Indipendentemente che si attribuisca un peso rilevante ad una o all’altra variabile, ritengo che intervenire esogenamente per ristabilire una sorta di equilibrio che non c’è mai stato avrebbe l’effetto di annullare i benefici apportati dal commercio, sentendomi così di appoggiare la tesi della Brown sull’inutilità di eventuali misure di politica economica.

### **3.2 Considerazioni generali sui labour standard**

Sin qui abbiamo condotto l’analisi studiando il ruolo del commercio sull’andamento dei salari, ma d’ora in poi si osserverà se i *labour standard* possano avere un ruolo nel processo economico.

Ritengo che un miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori nei PVS sia da attribuire unicamente al *catch up* che sta avendo luogo nei confronti dei paesi più ricchi: proprio la rincorsa di una parte del mondo verso livelli maggiori di benessere porterà ad adeguate condizioni lavorative, sia per via della maggiore ricchezza prodotta (che in parte ricade sui salari) sia perché non vi saranno più “scuse” che potranno essere addotte da tali paesi per non conformarsi, o per lo meno continuare a farlo, ai criteri presenti nelle nazioni più ricche.

L’argomentazione di fondo si basa sulla consapevolezza che il processo economico è l’unico fattore in grado di garantire una crescita equilibrata, inserendosi gradualmente ma inesorabilmente in quel tessuto di protezione sociale che sta alla base di qualsiasi crescita economica. Le diverse situazioni presenti nei vari paesi sono il risultato di molteplici livelli raggiunti (tecnologici e produttivi) che si riflettono poi in altrettante

politiche pubbliche atte a livellare discrepanze, più o meno marcate, quali possono essere: la discriminazione tra uomo e donna e il grado di copertura della contrattazione collettiva. Di qui la certezza che tali politiche debbano venire realizzate solamente se la “congiuntura economica” lo permette poiché, forzando per ragioni che possono variare dal malcontento popolare alla pressione politica internazionale, o per ottenere il consenso in vista di fini politici, si rischia di destabilizzare un qualche delicato processo di adattamento che si sarebbe verificato autonomamente quale risultato naturale del progresso, provocando rallentamenti e/o alterazioni portatrici, in ultima istanza, di peggioramenti anziché miglioramenti.

Brown richiama un lavoro di Rodrik (1996)<sup>2</sup> nel quale si evidenzia una relazione negativa tra la presenza di istituzioni atte a garantire l'esistenza e lo sviluppo di forme di supporto alla condizione del lavoratore e *performance* economica. Il professore analizza una regressione tra il costo del lavoro, espresso in termini di variabile dipendente, e il reddito pro capite (*proxy* per la produttività) assieme ai *labour standard* come variabili indipendenti. Benché la produttività del lavoro spieghi la maggior parte del modello, altri fattori come il numero di convenzioni ILO ratificate, le libertà sindacali, i diritti politici e indici di democrazia interna, benché abbiano un peso inferiore, sono comunque significativi, primariamente la variabile riguardante il lavoro minorile. L'analisi studia inoltre l'impatto di variabili come il rapporto tra abitanti e territorio, anni medi di istruzione per individui oltre i 25 anni d'età (capitale umano) ed i *labour standard*, sulla dotazione fattoriale dei diversi paesi (misurata attraverso la quota di abbigliamento e di prodotti tessili sul totale delle esportazioni), mostrando che le condizioni dei lavoratori non sono statisticamente significative nello spiegare i vantaggi produttivi di cui godono alcuni paesi<sup>3</sup>.

L'autrice conclude ribadendo il secondario legame tra scarse protezioni per i lavoratori ed il costo del lavoro e la non correlazione tra più bassi salari nei paesi avanzati e minori *labour standard* nei paesi emergenti.

I risultati portano tuttavia a confutare la teoria proposta da Brown circa la marginalità della questione “diritti dei lavoratori”, approdando ad una convinzione sull'effettivo peso che essi ricoprono nel grado di competitività di una regione attraverso la determinazione del costo del lavoro.

Concludendo, mi trovo d'accordo con Rodrik sull'effetto negativo che hanno i *labour standard* per un'economia che ha il suo punto di forza nel lavoro a basso costo, ma

---

<sup>2</sup> Basato sul breve periodo 1985-88

<sup>3</sup> Ad eccezione delle ore lavorate: all'aumentare dell'orario di lavoro aumenta il vantaggio comparato.

proprio per questo motivo non posso concordare con la dottoressa nel considerarli una causa secondaria nel processo di sviluppo economico, ma al contrario fonte di vantaggi produttivi.

Osserveremo che solamente con un processo di crescita economica precedentemente avviato viene allargata la base dei diritti concessi ai lavoratori, a riprova del ruolo fondamentale che essi ricoprono nella fase iniziale di sviluppo.

Aggarwal (1995) dichiara come vi sono sostanzialmente due tipi di *labour standard*: quelli inerenti al prodotto e quelli inerenti ai processi produttivi. I primi, che sono inestricabilmente legati all'*output*, sono di più difficile trattazione in quanto dipendono (ovvero vengono stabiliti e modificati) dalla produttività e dal grado di sviluppo, riflettendo condizioni diverse da paese a paese e perciò, valutandoli da un punto di vista di efficienza, inapplicabili internazionalmente o anche solamente a tutta l'economia di un solo paese, non tenendo in considerazione le differenze sottostanti i vari settori come potrebbero essere: lavoratori impiegati, livello di istruzione, incidenza a livello nazionale o tecnologia impiegata.

Ma se una parte di essi merita una considerazione a parte, quelli slegati dalla produttività e dal livello di sviluppo economico, che sanciscono la qualità intrinseca del mercato del lavoro, vanno trattati diversamente. In questo insieme rientrano delle "attenzioni" che valicano qualsiasi frontiera di costi e benefici e più che venire concessi dovrebbero essere presenti *in nuce* in qualsiasi mercato del lavoro competitivo, come il diritto alla contrattazione collettiva e ad una rappresentanza sindacale, un ambiente salutare, riposi e turni lavorativi adeguati.

Il lavoro di Brown appoggia questa concezione e ribadisce come alcuni diritti, non inficiando minimamente le prospettive di crescita economica, potrebbero anzi risultare positivi per lo sviluppo. Ciò che ne emerge è comunque ambiguo poiché da un lato si tende a minimizzare l'effetto che *labour standard* e politiche attinenti al mercato del lavoro hanno sulle condizioni dei lavoratori e sulle posizioni più o meno vantaggiose di un paese rispetto ai concorrenti, dall'altro si riconosce comunque una "ricaduta" in termini di competitività arrivando ad affermare che alcuni interventi potrebbero addirittura incentivarla.

In questa situazione di "incertezza", Robert M. Stern e Katherine Terrell nella relazione intitolata: *Labour Standards and the World Trade Organisation*, cercano di mediare tra coloro che vedono un situazione caratterizzata da pochi diritti come un ingiusto

privilegio di certe zone e chi la vede come una normale fase del processo evolutivo di un'economia.

I due professori esordiscono con un'invettiva al "mal pensare" comune, esponendo i diversi fronti che si combattono in questa battaglia ideologica dai riscontri reali: da un lato c'è quella parte della popolazione che vorrebbe uguaglianza di trattamento spinta da credenze di egualitarismo religioso, filosofico, politico e sociale, cui si affianca chi vorrebbe raggiungere gli stessi risultati ma un po' meno interessato alla questione umanitaria rispetto a quella economica e personale, sentitosi forse tirato in causa e danneggiato da determinate situazioni. Entrambi vengono ricondotti alla schiera degli individui privi di un'istruzione scientifico-economica che vorrebbero "*to level the playing field*", vedendo lo "scontro" tra capitalismo e lavoro da un'angolazione marxista basata sulla contrapposizione tra i detentori del capitale ed i lavoratori, riassumendo il tutto ad una visione dicotomica fondata sul potere. Al fronte opposto si trovano invece gli economisti che valutano la questione in maniera analitica, riconducendo il tutto ad un semplice assioma di distribuzione delle risorse disponibili tra i fattori della produzione in base alle diverse quantità disponibili, ai costi di produzione, alla loro produttività e domanda. Si ribadisce che l'imposizione di determinati vincoli, eventualmente stabiliti dai mercati avanzati, avrebbe l'unico risultato di rimpicciolire la torta mantenendone inalterata la spartizione, riconoscendo come possano avere una ricaduta nei ruoli che due distinte economie (avanzata e non) ricoprono a livello internazionale.

### **3.3 Labour standard, salari e PIL**

In questa parte del *paper* analizzeremo l'auspicabilità di un intervento di politica economica nell'ambito dei salari, modificando ad esempio quello minimo per attenuare il divario tra lavoratori.

La teoria economica insegna che il livello dei salari corrisponde a quello della produttività, perlomeno in un mercato ideale e in concorrenza perfetta, con una tendenza all'equilibrio di piena occupazione in corrispondenza del livello di sussistenza. Ad ogni modo si osservano discrepanze all'interno di tale mercato, con retribuzioni che non seguono il livello di crescita economica, o perché aumentano in misura

maggior/minore rispetto alla variazione del PIL pro capite o per via delle discriminazioni (ad esempio di sesso) che possono richiedere l'intervento di equilibrati meccanismi di correzione. In questo capitolo ci occuperemo della prima serie di problemi, studiando il fenomeno discriminatorio successivamente.

Quando sentiamo parlare di salario minimo bisogna tener presente le ripercussioni che potrebbe avere sul livello generale di forza lavoro impiegata e su quello del salario medio. Parlando di *labour standard*, una delle affermazioni più note al riguardo è quella che garantire una soglia minima per il salario sia una forma di tutela soprattutto per i lavoratori più poveri, i quali danno vita a quel fenomeno conosciuto come *working poor* (ovvero individui che nonostante godano di un lavoro vivono in condizioni al limite della povertà, similmente a quanto avviene in un'economia di autoconsumo).

Nel *report: Global Wage Report 2008-09*, l'ILO sottolinea come l'elasticità del salario reale al PIL, ovvero quanto aumenta/diminuisce il primo ad una variazione dell'1% del secondo, sia molto variabile considerando distintamente un periodo di crescita economica o di recessione. (Nel periodo 1995-2007, in corrispondenza di un incremento del PIL pari all'1%, il salario reale è aumentato in media dello 0.65%, mentre una pari riduzione del prodotto è accompagnata da un crollo dello 0.85%). Quando l'incremento delle retribuzioni è seguito da una crescita più che proporzionale del prezzo dei beni alimentari, in alcune regioni (soprattutto in via di sviluppo) sorgono problemi d'inflazione e di riduzione del potere d'acquisto che sfociano poi in scontri sociali.

Una soluzione per migliorare le condizioni dei lavoratori poveri e delle famiglie nei *developing country* potrebbe essere quella di un intervento pubblico correttivo per adeguare salari e prezzi. Comunque sia, provvedimenti omogenei validi indistintamente per più nazioni non possono venire presi in considerazione ed applicati in quanto, a problemi specifici debbono corrispondere manovre dello stesso tipo. Purtroppo per i sostenitori dell'intervento esterno, un aumento del salario medio, ad esempio attraverso incrementi di quello minimo, è difficilmente auspicabile poiché si presenterebbe una situazione caratterizzata da un miglioramento "fittizio" delle condizioni del lavoratore, dato che l'aumento non dipenderebbe da variazioni reali dell'economia. Un'altra conseguenza potrebbe risultare nella conseguente crescita degli stessi prezzi come aggiustamento alla manovra, innescando un circolo vizioso che porterebbe ad aumenti sempre maggiori dell'inflazione.

Un ulteriore problema che gioca contro tale ipotesi è la presenza, nelle regioni in rapida espansione, di un'economia duale con due domande di lavoro: una regolata da precise norme e sotto il controllo pubblico ed un'altra che sfugge a tali leggi. Pagare di più un

lavoratore comporterebbe un aumento del costo del lavoro che si riverserebbe in un *crowding out* di molti soggetti da forme di impiego protette. Molti individui verrebbero sbalzati da una situazione di relativa sicurezza ad una peggiore in cui probabilmente i salari sarebbero inferiori e le garanzie offerte minori, sia dal punto di vista delle condizioni generali di lavoro (ambiente, norme di sicurezza, orari) sia di diritti precedentemente garantiti (contrattazione collettiva, ferie, ecc.). Analizzate le possibili conseguenze, si può concludere che attuare simili misure come rimedio a movimenti più profondi dell'economia potrebbe essere potenzialmente inutile e controproducente.

Letteralmente<sup>4</sup>:

*Notiamo che, in media, i salari di un paese crescono più velocemente quando il suo PIL pro capite fa lo stesso. Ciò conferma che la crescita sostenuta dei salari lungo un arco di anni è normalmente possibile quando l'economia si espande e la produttività del lavoro aumenta.*

*Il livello dei salari medi è maggiore nei paesi in cui la produttività del lavoro è maggiore. È stato dimostrato in vari studi che le differenze internazionali nei salari riflettono primariamente differenze nel grado di sviluppo economico e nella labour productivity. (Rodrik 1999)*

*In altri termini, una solida e sostenuta crescita del salario, auspicabile in ogni società, richiede una solida performance economica.*

*Questo comporta ancora come sia irrealistico attendersi salari "al di là di quanto la produttività della macchina economica può offrire." (Keines 1936)*

Non si vuole comunque negare il riscontro positivo che interventi di politica economica potrebbero avere nella risoluzione di specifiche tematiche, ma sottolineare il legame diretto che hanno con lo sviluppo economico di una regione e la possibilità che vengano attuati solamente in contesti caratterizzati da un processo di crescita già avviato, risultando potenzialmente dannosi nelle sue fasi iniziali.

---

<sup>4</sup> International Labour Organisation (2008).



### 3.4 Race to the bottom

Un'altra celeberrima teoria riguardante le condizioni lavorative è la cosiddetta *race to the bottom*. Con tale espressione si intende una “gara al ribasso” che i vari paesi potrebbero attuare per risultare più competitivi e/o vantaggiosi agli occhi degli investitori esteri, riducendo il costo del lavoro. Brown, abbandonando momentaneamente la posizione critica sul ruolo dei labour standard nella cornice internazionale, espone come una piccola economia che decidesse di aumentare le protezioni offerte ai lavoratori, non avendo peso a livello mondiale, sarebbe costretta a far sopportare il costo del rafforzamento ai produttori nazionali; se invece tutti i paesi avviassero contemporaneamente la misura, l'offerta mondiale del bene diminuirebbe, il prezzo internazionale aumenterebbe e tale sacrificio ricadrebbe unicamente sui consumatori.

Una prima osservazione che si potrebbe rivolgere riguarda i soggetti presi in considerazione: la totalità di paesi sviluppati e in via di sviluppo o solo quest'ultimi? La domanda è d'obbligo in quanto, affinché si producano gli effetti desiderati, il sacrificio dei consumatori deve essere uguale in ogni luogo; se ognuno si trovasse a pagare un prezzo più alto per un bene, gli effetti positivi sarebbero, più che di controversa attribuzione, difficilmente osservabili. Supponiamo un accordo di tutti i paesi che alzi il livello dei prezzi a fronte di maggiori tutele per i lavoratori: il costo maggiore risulterebbe a carico proprio dei paesi meno evoluti che vedrebbero ridurre le esportazioni e l'occupazione.

Un'ulteriore critica agli effetti di un innalzamento delle misure di protezione riguarda il conseguente calo della ricchezza prodotta e delle condizioni di vita dei lavoratori non più impiegati. Ragionando per astratto e dando per certa un'armonizzazione internazionale, resta da valutare se i benefici derivanti da maggiori *labour standard* siano maggiori dei costi sociali ed economici che ne derivano. Se da un lato è vero che i consumatori sarebbero costretti a sobbarcarsi il peso, in termini di prezzo, dell'iniziativa, dall'altro non sarebbe possibile escludere l'esistenza di uno o più beni complementari e sostituti, perfetti o meno, che avrebbero l'effetto di modificare la composizione della domanda (gusti dei consumatori) verso prodotti a più basso costo, compromettendo sia il grado d'impiego nel settore direttamente colpito che in quelli eventualmente correlati.

I paesi vedrebbero deteriorare le ragioni di scambio (soprattutto quelli esportatori del bene colpito), portando alla luce come un accordo internazionale avrebbe risultati incerti

e sarebbe di impossibile applicazione pratica, in quanto comprometterebbe i vantaggi che i PVS hanno su altre regioni, confermando implicitamente che bassi *labour standard* favoriscono determinate zone.

In linea con quanto affermato finora, migliori condizioni lavorative si presentano unitamente a maggiori livelli di ricchezza e benché Brown sostenga che un “intervento comune” apporterebbe benefici, alla luce delle considerazioni fatte non vedo come ciò sia possibile.

La pubblicazione della dottoressa continua esponendo ulteriori benefici che risulterebbero da generali miglioramenti delle condizioni lavorative, portando l'esempio di un aumento dell'età minima per il lavoro minorile: incrementare il numero di anni necessari ad entrare nel mondo del lavoro favorirebbe la formazione di un migliore capitale umano. Non si tiene conto però che il lavoro minorile conta per una piccola parte nei paesi industrializzati e i benefici risultanti sarebbero maggiori della perdita di forza lavoro, al contrario di quanto avverrebbe nei paesi in via di sviluppo dove il lavoro minorile è ampiamente diffuso. Con riguardo ai PVS, descrive che un “irrobustimento” dei *labour standard*, in un'economia in grado di influenzare il prezzo internazionale del bene (cosa assai difficile da credere escludendo Cina ed India), provocherebbe una riduzione dell'offerta di lavoro, un aumento dei salari e del prezzo di ciò che si esporta. Tuttavia, le conseguenze di una simile scelta affliggerebbero più la domanda che l'offerta di lavoro, non modificando il livello delle retribuzioni o portando al limite ad una loro riduzione, o ancora, se l'intervento si concentrasse proprio su un aumento dei salari, ad una diminuzione dell'occupazione. Nonostante l'aumento dei salari, bisognerebbe stabilire se in misura “sufficiente” a compensare il deperimento dell'impiego, analogamente al precedente caso dell'armonizzazione.

Per concludere l'analisi di una possibile *race to the bottom*, non ci resta che trattare il rapporto tra *labour standard* e tariffe. Brown vede un'analogia tra le due misure di politica economica, ma se un “rilassamento” dei primi potrebbe comportare un effettivo aumento della produzione interna trainata dall'*export* e magari una riduzione delle importazioni per i settori toccati dalla manovra (caso valido soprattutto per i paesi postindustriali che devono affrontare la concorrenza estera), si osserverebbe anche un peggioramento delle condizioni generali dei lavoratori, baluardo contro cui si pongono tutti i paesi sviluppati. Un dazio sulle importazioni porterebbe invece a risultati positivi solamente se a promuoverlo fosse un paese internazionalmente rilevante, altrimenti la

teoria macroeconomica generale mostra che la perdita di surplus dei consumatori sarebbe maggiore dell'aumento di quello dei produttori sommato alle entrate fiscali, deteriorando il livello di benessere generale. Visione supportata dalla continua liberalizzazione del commercio e reciproca accettazione delle diverse realtà che caratterizzano i mercati, consci dell'incremento economico e qualitativo della vita che egli crea.

### 3.5 Gender pay gap

Un argomento fondamentale nel trattare i *labour standard* è il fenomeno delle differenze di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro e sulla possibilità di accedere ad un'occupazione remunerata. Occorre notare che questo problema non affligge soltanto le economie e le società meno sviluppate ma anche i paesi avanzati, nei quali molto spesso le retribuzioni dei due sessi, per uguali mansioni, differiscono. Le cause andrebbero cercate all'interno delle rispettive culture che attuano discriminazioni più o meno marcate prima di additare qualcuno o qualcosa in particolare, e bisognerebbe capire perché simili comportamenti vengono attuati anche dove si darebbero per antiegalitaristi. Questi studi tuttavia sembrano più attinenti ad antropologia e sociologia, con l'economia che non può far altro che analizzarne le conseguenze.

Brown sostiene l'utilizzo di pratiche discriminatorie ogniqualvolta esse comportino miglioramenti nel benessere totale: se effettivamente si venisse a creare, da una situazione di discriminazione preesistente associata a redditi inferiori, un nuovo equilibrio che permetta una migliore "parità sostanziale". In generale, in economia, ogni manovra che risulti pareto-efficiente è desiderabile anche se può non superare la prova dell'opinione pubblica.

Difendere la disuguaglianza di genere è contrario ad ogni criterio di civiltà ma, come mostra il caso delle Filippine richiamato dall'autrice, non è nemmeno denunciabile senza alcuna considerazione di carattere pratico. Se, ad esempio, fosse possibile inserire nel mondo del lavoro una certa quantità di donne (essendo questo il gruppo più discriminato) proponendo salari relativamente inferiori, da un approccio economico non mi sentirei certo di condannare una simile iniziativa.

Si sarà notato che fin qui la discussione è stata limitata al caso in ispecie che una discriminazione apporti qualche beneficio. Tralasciando eventuali motivazioni

endogene ad una regione che possono volere una sorta di “divisione sociale del lavoro”, relegando determinate mansioni a specifici gruppi (con accettazione spesso della parte che si ritiene comunemente danneggiata), risulta difficile e forse impossibile stabilire una visione comune sul problema, o giungere ad una situazione che metta d'accordo i diversi soggetti internazionali, in quanto diverse sono le determinanti sottostanti e le problematiche che si vogliono risolvere.

Senza dubbio non vi dovrebbe essere alcuna limitazione al principio di parità di trattamento per uguali mansioni, ma anche qui entrano in gioco diversi fattori che necessitano di essere presi in considerazione. Quando ci si riferisce a medesime mansioni si intende che la remunerazione, e gli eventuali diritti garantiti da associazioni di lavoratori o da contratto, dovrebbero essere corrisposti indipendentemente dal sesso del lavoratore, non essendovi alcuna motivazione apparente per impedirlo.

Il problema sorge quando si parla di mansioni equivalenti: in questo caso bisogna tener conto, ad esempio, delle caratteristiche intrinseche del lavoro (grado di pericolosità, orario, fisicità, ecc.) che possono giustificare eventuali disparità di trattamento. Quando non avviene, incriminare i PVS di avvantaggiarsi da simili comportamenti e sanzionarli produrrebbe i noti effetti descritti precedentemente e validi per ogni misura sanzionatoria. Analogamente a quanto si osserverà per il lavoro minorile è auspicabile chiedere ed attendersi miglioramenti man mano che il processo economico dispieghi i suoi effetti sul mercato interno, ma forzare indiscriminatamente lo sviluppo sociale risulterebbe fuorviante e dannoso per l'economia interessata. Se mancano le condizioni che rendono la disparità “accettabile” è senza dubbio da debellare, tenendo presente che nel privato non esiste l'obbligo di rispettare perfetti criteri di parità e che la sua riduzione è da attribuire a ragioni più di carattere umanitario che di produzione.

Come suggerisce il lavoro di Sherri Haas: *Economic Development and the Gender Wage Gap*, in cui si studiano le determinanti della disparità di genere, il fenomeno è molto complesso ed i confini labili. Nell'elaborato si ricorre alla curva di Kuznets con l'idea di poterla applicare all'analisi della relazione tra PIL *pro capite* e differenziali salariali di genere, similmente a quanto intercorre tra sviluppo e ricchezza a livello generale. Questa teoria prevede che il divario in termini di remunerazioni aumenti inizialmente per poi ridursi grazie alle ricadute che il settore a più rapido tasso di crescita ha sugli altri. L'autore spiega l'andamento del *pay gap* con il fatto che il primo settore ad espandersi è quello industriale, nel quale sono impiegati in prevalenza uomini, gettando le basi per la conseguente espansione dei settori complementari, nei

quali le donne trovano relativamente maggior impiego, assottigliando così il divario tra i due soggetti.

Per spiegare un modello in cui la variabile dipendente è data dal divario retributivo, Haas individua una serie di variabili indipendenti, attendendosi una funzione a forma di U-rovesciata. Queste sono:

- Il coefficiente di Gini.<sup>5</sup>
- Il PIL pro capite.
- Il rapporto tra i livelli di alfabetismo femminili e maschili.

Studi precedenti<sup>6</sup> illustrano una relazione positiva tra il grado di sviluppo raggiunto e quello di partecipazione delle donne alla forza lavoro e come al crescere della disuguaglianza generale nella distribuzione del reddito all'interno di un paese aumenta anche il dislivello tra i salari dei due sessi<sup>7</sup>. Conclusioni ribadite da Kidd e Shannon che dichiarano “*that the gender wage differential may differ between countries for reasons not specifically tied to gender*”<sup>8</sup>. Infine si considera valido il diverso grado di istruzione per spiegare la visione generale che il lavoro sia ricompensato sulla base delle competenze (e quindi produttività) offerte.

Dalle considerazioni fatte ci si aspetta che i dati e le ipotesi formulate sostengano la letteratura di genere con un modello in cui sia possibile ravvisare l'intuizione di Haas. Quanto appare dalla Figura 2 è una conferma, seppur non forte, delle assunzioni suddette, con una lieve curva ad U-rovesciata ad indicare una corrispondenza iniziale tra sviluppo economico e disparità.

---

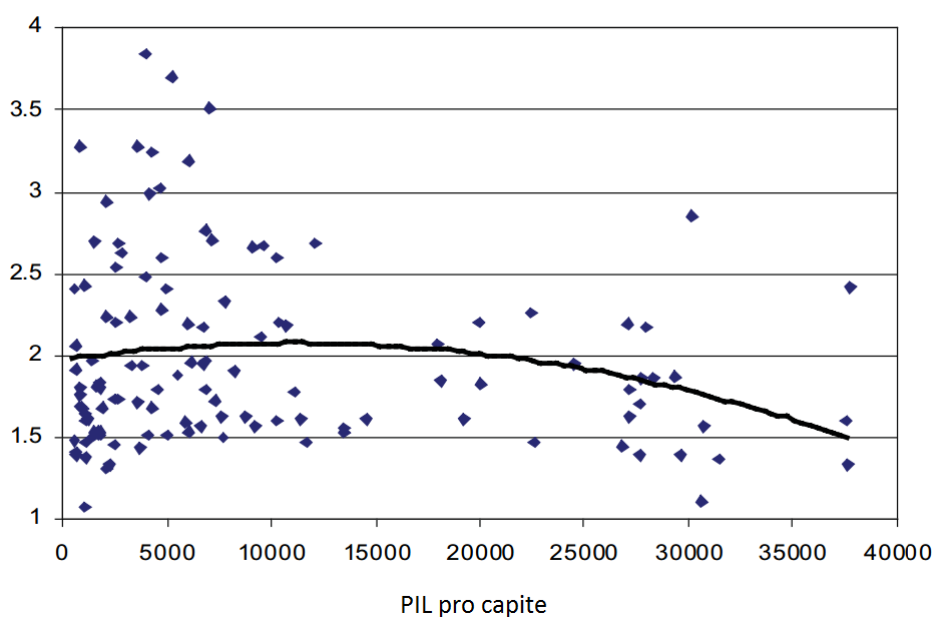
<sup>5</sup> Calcolato dividendo l'area tra la curva di Lorenz e quella di perfetta uguaglianza per l'area totale che soggiace a quest'ultima, misura la disuguaglianza nella distribuzione del reddito all'interno del paese.

<sup>6</sup> Pampel and Tanaka (1986).

<sup>7</sup> Blau e Kahn (1996).

<sup>8</sup> Kidd e Shannon (1996).

Figura 2. Disuguaglianza di genere



Fonte: Haas (2006)

Riassumendo quanto detto sulla disparità tra uomini e donne, concordo con Brown circa l'auspicabilità di misure discriminatorie ove il risultato osservato fosse quello di un'effettivo miglioramento delle condizioni di uno od entrambi i gruppi coinvolti, sottolineando comunque il legame che la disparità di genere mostra di avere con lo sviluppo economico.

È naturale attendersi un adeguamento ed una progressiva parità di trattamento tra i due sessi all'aumentare della ricchezza di una nazione, lasciando intendere, ancora una volta, la posizione cruciale che i labour standard ricoprono nella crescita di un'economia: se fissati inizialmente a livelli troppo alti la rallentano o impediscono mentre, una volta avviata, da essa vengono trascinati ed implementati.

### 3.6 Contrattazione collettiva

Come esposto all'inizio, la rappresentanza sindacale è una di quelle libertà fondamentali tutelate dall'ILO e suo compito è quello di mediare alla ricerca di migliori condizioni per i propri iscritti (non faremo noi distinzione tra iscritti e lavoratori in generale), scontrandosi con le inevitabili esigenze della produzione. In generale con lo svilupparsi

di un'economia ci si attende che, di pari passo, quel tessuto sociale che sottende ai diritti, intesi come condizioni generali dei lavoratori, vada "ramificandosi". Spesso si ritiene che le organizzazioni sindacali siano un ostacolo all'obiettivo di piena occupazione poiché, aumentando il costo del lavoro, riducono la quantità massima di persone che potrebbero venire impiegate. D'altro canto però, limitando l'accesso di alcuni ad un'occupazione remunerata (o provocandone la fuoriuscita), garantiscono migliori standard lavorativi ai beneficiari. Queste organizzazioni possono esistere in varie forme, avere differenti "gradi di libertà" e diverso potere contrattuale, ma non sempre vale la relazione tra capacità d'imporsi ed efficienza del mercato: alcuni paesi hanno visto alti tassi di crescita nonostante fossero caratterizzati da sindacati unici sotto il controllo governativo. La Cina, dopo aver limitato l'iniziativa sindacale fino alla fine del Novecento, dai primi anni duemila si sta aprendo sempre più velocemente a tale pratica.

Non si vuole così dimostrare che tali associazioni impediscono o rallentano in ogni caso il processo di crescita, ma quanto sostenuto sin qui: concessioni e maggiori diritti vengono supportati da un incremento della ricchezza e le associazioni sindacali guadagnano maggiore influenza al formarsi di una stabile e strutturata economia.

Una conferma di quanto appena esposto viene fornita dall'ILO nella pubblicazione: *Global Wage Report 2008-09*, in cui emergono i bassi tassi di copertura della contrattazione collettiva nei paesi asiatici, con valori solitamente al di sotto del 15% e in alcuni casi al 5% (Tabella 1), l'esatto opposto di molti paesi Europei dove si fanno registrare percentuali superiori anche al 70%. Le differenze dipendono dal livello a cui avviene la contrattazione: sistemi centralizzati portano a maggiori coperture, a differenza di quanto avviene in Africa ed Asia dove i contratti vengono firmati principalmente a livello aziendale. Un ulteriore fattore che contribuisce a rallentare l'espansione del *collective bargaining* è il numero di lavoratori impiegati in piccole unità o con forme atipiche di contratto, le quali vengono spesso escluse dall'accordo collettivo e sono principalmente diffuse nei paesi in via di sviluppo.

Un calo nei tassi di copertura ha importanti conseguenze anche sulla discriminazione di genere, in quanto sono principalmente le donne ad essere vincolate da forme "secondarie" di accordi lavorativi ed i settori a prevalenza femminile soffrono di minori garanzie rispetto a quelli maschili.

Per suffragare l'utilità di questa politica, il lavoro suddetto presenta una relazione positiva tra contrattazione collettiva, *wage elasticity* e ridotta disuguaglianza salariale,

evidenziando come, nei territori contraddistinti da percentuali maggiori di copertura, il margine tra le remunerazioni più alte e più basse vada sensibilmente riducendosi, il tutto senza rilevanti conseguenze negative sul livello di occupazione. La World Bank, tuttavia, espone come, tra paesi in cui la libertà di associazione è garantita ed altri in cui non lo è, si noti solamente una “*little systematic difference in economic performance*”, generando nuovi spunti di riflessione e complicando la visione d’insieme.

Tabella 1. Tasso di copertura contrattazione collettiva, 2007

	Less than 15 %	15–50 %	51–70 %	Higher than 70 %
European Union	Latvia, Lithuania	Hungary, Poland, Slovakia, United Kingdom	Czech Republic, Germany, Luxembourg	Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Greece, Italy, Netherlands, Portugal, Romania, Slovenia, Spain, Sweden
Non-EU	Serbia, Turkey	Switzerland		Norway
CIS countries				Belarus, Russia, Ukraine
North America	United States	Canada		
Other developed economies	New Zealand	Australia, Japan		
East Asia	Republic of Korea		China	
Pacific islands	Kiribati			
South Asia	Nepal	India		
South-East Asia	Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore, Thailand			
Central America	El Salvador, Mexico, Nicaragua			
South America	Brazil, Chile, Colombia, Peru	Venezuela		Argentina, Bolivia, Uruguay
Middle East	United Arab Emirates			
North Africa	Morocco			Sudan
Sub-Saharan Africa	Burundi, Comoros, Malawi, Mauritania	South Africa, Ghana, Kenya, Swaziland, Tanzania, Togo	Guinea, Lesotho	Ethiopia, Niger, Senegal

Fonte: ILO (2008)

Nonostante i significativi e positivi sviluppi dei recenti anni, gli inserimenti governativi unitamente agli atti di discriminazione ed interferenza nell’operato del sindacato sono aumentati, con alcuni paesi che continuano ad escludere importanti categorie di



lavoratori dal diritto ad una contrattazione collettiva, tra cui: soggetti impiegati in attività domestiche, nell'agricoltura, marinai e funzionari pubblici.

In ultima istanza possiamo notare come gli effetti positivi della contrattazione collettiva si dispiegano soltanto in presenza di un substrato economico che rifletta un reale processo di crescita; se l'espansione economica e quella sindacale si manifestano contemporaneamente, il fenomeno che ne risulta è auto-generativo, ma se mancano o sono ancora scarse le basi che permetterebbero un adeguato processo di crescita bilanciato, la pressione ad adottare simili misure potrebbe funzionare da freno allo sviluppo.

### **3.7 Child Labour**

L'ultimo aspetto che rimane da trattare, centrale negli scontri tra economie ricche e non, cardine nei dibattiti sia per le ricadute economiche del fenomeno che per quelle sociali, è la questione del lavoro minorile. Brown considera le determinanti che spingono alcuni consumatori a denunciare pratiche come l'utilizzo di lavoro minorile, suddividendo tra motivazioni personali e civili. Enuncia come la pressione per maggiori *labour standard*, sorretta da un malcontento del singolo consumatore che vorrebbe rifiutarsi di "sovvenzionare" indirettamente questo tipo di pratica, potrebbe spingerlo a comperare prodotti con indicazione certa e precisa delle condizioni sotto le quali vengono realizzati, certificati da enti governativi nazionali o da società/organizzazioni internazionali. Simili iniziative avrebbero però l'effetto collaterale di escludere dal lavoro proprio coloro nel cui interesse verrebbero attuate, non tenendo in considerazione quanto alcuni nuclei familiari dipendono dal lavoro dei più piccoli, in aggiunta all'opposizione che simili manovre riceverebbero da parte dei grandi produttori (spesso multinazionali). Questi soggetti, che esercitano forti pressioni sia esterne che interne ai singoli governi, vedrebbero intaccare i loro interessi rendendo difficilmente fattibile una reale applicazione. Si conclude dichiarando come le motivazioni sociali (escludendo quindi i giudizi individuali) hanno poca forza e scarse possibilità di inserimento nelle questioni oggetto di negoziazione internazionale.

Concordo quindi con le considerazioni dell'autrice sugli effetti di un'imposta al paese che mostra di non ridurre il ricorso a pratiche quali l'impiego di lavoro minorile. Nella prima ipotesi, un rincaro sul prezzo del bene proveniente dal paese incriminato, non aggredendo le cause dello sfruttamento, come ad esempio la povertà diffusa, ma le

conseguenze, avrebbe il solo effetto di peggiorare la situazione di entrambe le parti. Se il prezzo del bene offerto nel paese “civile” aumentasse, i consumatori di quest’ultimo si vedrebbero costretti a modificare le proprie scelte e/o ridurre la quantità acquistata; da ciò deriverebbe un aggravio delle condizioni dei consumatori (che tuttavia dovrebbe essere ricompensato, in parte o completamente, dal benessere psicologico sopra descritto). A questi effetti si dovrebbe sommare il peggioramento della qualità della vita dei piccoli lavoratori nel luogo di produzione del bene. Il deterioramento dei *living standard* nel PVS sarebbe di gran lunga maggiore di quello nel paese sviluppato: se i bambini esclusi dal mondo del lavoro non venissero supportati da misure risarcitorie (in denaro o altri generi di consumo), provocherebbero un disagio finanziario che si ripercuoterebbe, in ultima istanza, sulla collettività/nazione.

Analogamente, l’imposizione di sanzioni agli stati rei di non adoperarsi per combattere il fenomeno, non porterebbe a nulla data la sovranità di cui gode ogni nazione. Le regioni più povere, anche volendo pagare, potrebbero non avere le risorse per farlo, attivando un circolo vizioso che porterebbe o ad una rottura degli accordi o ad un impoverimento ulteriore.

Una riduzione del lavoro minorile, può presentarsi solo se sostenuta da una crescita del PIL per lavoratore: se quest’ultimo è sotto una certa soglia minima, stimata in \$5020, non esiste misura preventiva che riesca a limitare la partecipazione al lavoro dei giovanissimi. Il benessere generale comunque diminuirebbe in misura maggiore nei paesi in via di sviluppo, visto che sono principalmente loro a contare su questa “risorsa”.

Tralasciando quelli che, purtroppo o per fortuna, possono essere considerati punti di vista personali, possiamo comunque osservare effettivi cambiamenti, su scala mondiale, nei tassi d’impiego dei più piccoli.

La pubblicazione: *Global Child Labour Trends 2008-2012*<sup>9</sup>, evidenzia che le quantità assolute e relative di bambini in impieghi lavorativi sono diminuite in modo considerevole soprattutto nei PVS. Prima di proseguire con la trattazione è opportuno però specificare i soggetti analizzati e le diverse tipologie di impiego considerate:

1. Gruppo d’età: 5-17 anni (ufficiale), con relative sottoclassi

---

<sup>9</sup> ILO (2013)

2. Modalità d'impiego:

- ***Children in employment:*** impiegati in attività produttive
- ***Child Labour:*** categoria più ristretta della soprastante, esclude tutti coloro che lavorano legalmente in accordo con le Convenzioni ILO Nos.138 e 182.
- ***Hazardous work:*** a sua volta specificazione della precedente, racchiude ogni attività che, per sua natura o tipo, ha conseguenze avverse sul piano della sicurezza della persona, della salute e dello sviluppo morale.

Come mostra la Tabella 2, in tutte le aree prese in considerazione, sia le quantità assolute che relative mostrano decisi miglioramenti, con effetti positivi fatti registrare in particolare in Asia ed Africa. Il saggio non tratta il collegamento tra *labour standard* e riduzione del lavoro minorile, ma è logico ritenere che un miglioramento delle condizioni dei bambini non sia dovuto ad un rapporto causa-effetto tra un'improvvisa "coscienza collettiva" ed incrementi delle *performance* economiche, ma piuttosto il contrario: maggiori risorse, derivanti da crescite più o meno rilevanti e costanti, hanno reso possibile un adeguamento degli standard lavorativi, con particolare riferimento, in questo caso, al lavoro infantile. Dai dati raccolti si osserva che l'area asiatico-pacifica è quella con il maggior numero assoluto di bambini utilizzati, ma anche quella in cui si è fatta registrare la riduzione più consistente. L'Africa sub-sahariana è caratterizzata invece dai più alti valori relativi, ma bilancia questa situazione con riduzioni tra le più rilevanti, nonostante sia la più povera delle tre. (Tabella 2 e 3)

Tabella 2. Stime regionali su child labour, 5-17 anni, 2012

Year	Child population ('000)		Child labour ('000)		Activity rate (%)		% point difference of activity rate
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	
World	1,586,288	1,585,566	215,269	167,956	13.6	10.6	-3.0
Asia and the Pacific	853,895	835,334	113,607	77,723	13.3	9.3	-4.0
Latin America and the Caribbean	141,043	142,693	14,125	12,505	10.0	8.8	-1.2
Sub-Saharan Africa	257,108	275,397	65,064	59,031	25.3	21.4	-3.9
Other regions of which MENA 2012	334,242	332,143	22,473	18,697	6.7	5.6	-1.1
	-	110,411	-	9,244	-	8.4	-

Fonte: ILO (2013)

Tabella 3. Stime regionali su hazardous work, 5-17 anni, 2012

Region	Total children ('000)	Hazardous work ('000)	Incidence rate (%)
World	1,585,566	85,344	5.4
Asia and the Pacific	835,334	33,860	4.1
Latin America and the Caribbean	142,693	9,638	6.8
Sub-Saharan Africa	275,397	28,767	10.4
Other regions	332,143	13,078	3.9
of which MENA	110,411	5,224	4.7

Fonte: ILO (2013)

Studiando il fenomeno da un punto di vista di genere, notiamo che il numero di ragazzi impiegati è maggiore di quello delle ragazze, sia in totale che nelle varie sottoclassi d'età, ma in proporzione il sesso maschile ha goduto di tassi di riduzioni maggiori della controparte femminile. Il dato forse più interessante, riscontrato pure nelle indagini sul decennio precedente, che mette in risalto come le economie in rapida espansione ed i loro soggetti economici non sono “senza scrupoli”, non è rappresentato dalla costante che il numero di giovanissimi occupati in attività rischiose aumenta al crescere dell'età dell'individuo (Tabella 4), ma di come l'entità della riduzione segue la pericolosità dell'impiego: dal 2008 al 2012 il declino è stato del 13.5%, 22% e 26% rispettivamente in *children in employment*, *child labour* e *hazardous work*. (Tabella 5)

Tabella 4. Stime globali su child labour e hazardous work per età e sesso, 2012

Sex and age	Total children	Child labour		Hazardous work	
	('000)	('000)	%	('000)	%
<b>World</b>	<b>1,585,566</b>	<b>167,956</b>	<b>10.6</b>	<b>85,344</b>	<b>5.4</b>
Boys	819,877	99,766	12.2	55,048	6.7
Girls	765,690	68,190	8.9	30,296	4.0
5-11 years	858,925	73,072	8.5	18,499	2.2
12-14 years	362,146	47,381	13.1	19,342	5.3
(5-14 years)	1,221,071	120,453	9.9	37,841	3.1
15-17 years	364,495	47,503	13.0	47,503	13.0

Fonte: ILO (2013)

Tabella 5. Trend globali su child labour per sesso, 5-17 anni, 2008-2012

Sex		Child population		Children in employment		Child labour		Hazardous work	
		2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
<b>World</b>	Number ('000)	1,586,288	1,585,566	305,669	264,427	215,269	167,956	115,314	85,344
	Incidence (% of age group)	100.0	100.0	19.3	16.7	13.6	10.6	7.3	5.4
	% change (2008 to 2012)	-	<b>0.0</b>	-	<b>-13.5</b>	-	<b>-22.0</b>	-	<b>-26.0</b>
<b>Boys</b>	Number ('000)	819,891	819,877	175,777	148,327	127,761	99,766	74,019	55,048
	Incidence (% of age group)	100.0	100.0	21.3	18.1	14.9	12.2	9.3	6.7
	% change (2008 to 2012)		<b>0.0</b>		<b>-15.6</b>		<b>-21.9</b>		<b>-25.6</b>
<b>Girls</b>	Number ('000)	766,397	765,690	129,892	116,100	87,508	68,190	41,296	30,296
	Incidence (% of age group)	100.0	100.0	16.9	15.2	11.4	8.9	5.4	4.0
	% change (2008 to 2012)	-	<b>-0.1</b>	-	<b>-10.6</b>	-	<b>-22.1</b>	-	<b>-26.6</b>

Fonte: ILO (2013)

Sulla scia di quanto osservato e in sintonia con l'argomentazione sin qui sostenuta, possiamo affermare di poterci attendere futuri miglioramenti e che passi avanti nei *labour standard* sono possibili solamente se sussistono le necessarie condizioni economiche. Si ripropone così, nel contesto del lavoro minorile, la più generale correlazione tra aumento della ricchezza e benessere individuale. (Tabella 6)

Tabella 6. Child labour e livello di reddito nazionale, 2012

National income	Total number of children ('000)	Child labour ('000)	%
<b>Total</b>	<b>1,585,566</b>	<b>167,956</b>	<b>10.6</b>
Low income	330,257	74,394	22.5
Lower middle income	902,174	81,306	9.0
Upper middle income	197,977	12,256	6.2
High income	155,159	n.a	n.a

Fonte: ILO (2013)

#### 4 Conclusioni

Se dovessimo riassumere quanto visto e discusso, ciò che ne risulterebbe sarebbe un quadro di verità, certezze e dubbi. La salvaguardia e prosperità dei *labour standard* sembra ineccepibile: la contrattazione collettiva si dimostra un valido strumento per abbattere le disuguaglianze salariali sia generali che di genere, garantendo il rispetto di quel diritto alla parità di trattamento da molti giustamente invocato, misure di sostegno (come il salario minimo) ai lavoratori poveri e/o esclusi dall'ambito dei diritti garantiscono loro condizioni di vita migliori senza compromettere il livello di occupazione, favorendo per relazione lo sviluppo economico e sociale della popolazione ed il lavoro minorile risulta in calo in tutti i paesi in via di sviluppo, facendo ben sperare per futuri miglioramenti.

Tuttavia le politiche risentono fortemente delle diverse realtà in cui vengono attuate, risultando adeguate solo se studiate per adattarsi a specifici scenari, richiedendo interventi accorti e complementari in modo da non inibirne i benefici. Imporre livelli internazionali "lineari" trova l'ostilità delle fazioni politiche che verrebbero danneggiate, risultando in un nulla di fatto al momento di contrattare, come si è verificato ogniqualvolta si è cercato di introdurre norme regolanti aspetti del mercato del lavoro in accordi sul commercio internazionale. Analogamente sanzionare quei soggetti che mostrano di non rispettare gli impegni presi risulta doveroso ma allo stesso tempo rimangono da studiare le ricadute che simili "controffensive" avrebbero in particolare nei mercati di destinazione. Spesso le singole autorità si mostrano indifferenti alle minacce proprio perché si è consci che gli effetti negativi sarebbero potenzialmente superiori ai benefici arrecati, soprattutto nei paesi con scarsi mezzi per migliorare effettivamente la situazione.

Per quanto riguarda il contributo offerto alla questione dall'elaborato di Brown, condivido la visione secondo cui interventi generali e sanzioni, imposte ai PVS nel tentativo di "conformarli" ai criteri sulle condizioni dei lavoratori presenti nei paesi ricchi, finirebbero col peggiorare la situazione. Non concordo per quanto riguarda il ruolo e l'importanza riconosciuta ai *labour standard*: fondamentali nella spiegazione dei vantaggi che determinate economie hanno in specifiche produzioni/settori e ridurne la portata, relegandoli ad aspetti di secondaria importanza, significa non cogliere il nocciolo della questione.

Concludo affermando come i *labour standard*, in teoria e in pratica, sono validi per incrementare il benessere dei lavoratori solo se ponderati quantitativamente e qualitativaente nell'utilizzo, con lo sviluppo economico che svolgerà sempre un ruolo di sostegno indispensabile all'attuazione di qualsiasi misura concessiva.





**5 Riferimenti bibliografici:**

**Aggarwal, Mita.** (1995), "International trade, labor standards, and labour market conditions: an evaluation of linkages", USITC, Office of economics working paper, Working paper no.95-06-C, Washington D.C., USA.

**Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn.** (1996), "Wage structure and gender earnings differentials: an international comparison", in *Economica*, Vol.63, No.250, Supplement: Economic policy and income distribution, pp. S29-S62.

**Brown, Drussilla K.** (2001), "Labor standards. Where do they belong in the international trade agenda?", American economic association, in *The journal of economic perspectives*, Vol.15, No.3, pp. 89-112.

**Haas, Sherri.** Economic. (2006), "Development and the gender wage gap", Illinois Wesleyan University, *Honors Projects*, Working paper no.1, pp, 49-53, Middletown, Illinois, USA.

**Kid, Michael P. and Michael Shannon.** (1996), "The gender wage gap: a comparison of Australia and Canada", in *The Canadian journal of economics* (1996). Vol.29, Special issue Part 1, pp.S121-S125.

**Krueger, Alan B.** (1996), "Observations on international labor standards and trade", Princeton University, Industrial relations section, Working paper no.362, Princeton, New Jersey, USA.

**International Labour Organisation.** (2008), "*Global wage report 2008/09. Minimum wages and collective bargaining. Towards policy coherence.*", International Labour Office, Geneva.

**International Labour Organisation.** (2013), "*Global child labour trend 2008 to 2012*", International Labour office, Geneva.

**Pampel, Fred C., and Kazuko Tanaka.** (1986), “Economic development and female labour force participation: a reconsideration”, in *Social Forces* (1986). Vol.64, No.3, pp.599-619.

**Stern, Robert M., Katherine Terrell.** (2003), “Labour standards and the World Trade Organisation”, Research seminars in international economics, Gerard R. Ford School of Public Policy, University of Michigan, Discussion paper No.499, Ann Arbor, Michigan, USA.

**Wood, Adrian.** (1997), “Openness and wage inequality in developing countries: the Latin American challenge to East Asian conventional wisdom”, in *The World Bank Economic Review* (1997), Vol.11, No.1, pp. 33-57.



