

Luigi Moschera
Floro Ernesto Caroleo
(Eds)

Annals of CRISEI 2020

Volume 2

Le zone economiche speciali: aspetti organizzativi e di
policy

CRISEI

ISBN: 978-88-98279-10-4

Contenuto

Introduzione

Luigi Moschera e Floro Ernesto Caroleo

Gli indicatori del mercato del lavoro. Le attività di monitoraggio e valutazione: possibili proposte per le aree ZES

Elvira Ciociano, Alessandro De Iudicibus

Il contesto insediativo delle aree ZES: l'analisi del mercato del lavoro in Campania.....

Elvira Ciociano, Alessandro De Iudicibus

Analisi della governance e delle politiche del lavoro: proposte per il caso campano

Elvira Ciociano, Alessandro De Iudicibus, Alessia Berni

Modelli di governance e politiche per il lavoro: le zone economiche speciali nel mondo

Elvira Ciociano, Alessia Berni, Luigi Moschera

La sfida della complessità: le zone economiche speciali in Italia

Alessia Berni, Luigi Moschera

Cambiamento organizzativo e ricerca intervento: il caso delle procedure di insediamento nei Consorzi delle ASI della Regione Campania

Rocco Agrifoglio, Riccardo Staffa, Daniela Michelino Luigi Moschera

Le start up e le imprese innovative nelle aree economiche speciali: l'impatto delle ZES sull'imprenditorialità innovativa in Campania.....

Roberta Oppedisano, Gilda Antonelli, Luigi Moschera

Modelli di governance e politiche per il lavoro: le zone economiche speciali nel mondo

Elvira Ciociano, Alessia Berni, Luigi Moschera

Abstract

Il contributo presenta l'analisi di alcuni casi internazionali di attivazione di zone speciali, finalizzata alla individuazione di policies e interventi virtuosi da poter considerare nella progettazione della governance e nella formulazione delle politiche del lavoro specifiche per la ZES in Campania.

L'obiettivo è quello di fare il punto sullo stato dell'arte delle Zone Economiche Speciali (ZES) partendo dagli obiettivi e dalla diffusione delle stesse nel mondo, per poi analizzare i principali modelli di governance. La performance della ZES può essere condizionata non solo dal tipo di governance, ma anche dalle politiche per il lavoro adottate nell'area speciale. Osservando le esperienze di aree speciali attivate in differenti aree geografiche si possono evidenziare punti di forza e criticità utili per analizzare le problematiche del mercato del lavoro delle aree in cui le ZES sono insediate e/o finalizzate alla crescita dell'occupazione.

1. Introduzione

Il contributo presenta l'analisi di alcuni casi internazionali di attivazione di zone speciali, finalizzata alla individuazione di policies e interventi virtuosi da poter considerare nella progettazione della governance e nella formulazione delle politiche del lavoro specifiche per la ZES in Campania.

L'obiettivo è quello di fare il punto sullo stato dell'arte delle Zone Economiche Speciali (ZES) partendo dagli obiettivi e dalla diffusione delle stesse nel mondo, per poi analizzare i principali modelli di governance. L'esperienza delle zone economiche speciali non è nuova nel contesto internazionale, a differenza dell'Italia, ove, pur esistendo aree con specificità fiscali, non è stata sperimentata la forma della zona economica speciale prima del decreto che ne ha dato il via libera per la loro costituzione nel 2017. Il presente documento ha come obiettivo una breve rassegna dei casi internazionali di zone speciali, finalizzata alla individuazione di policies, azioni, interventi virtuosi da poter considerare nella progettazione della governance e nella formulazione delle politiche del lavoro specifiche per la ZES in Campania. Al fine di ciò, si tiene conto di quali siano state le fattispecie di zone speciali più rilevanti, di successo (o di insuccesso), di caratteristiche e obiettivi simili tra paesi analizzati e aree su cui insisterà la ZES.

La rassegna è utile non solo per avere a disposizione dei modelli di best practices, ma anche per capire quali siano le possibili criticità laddove verificatesi in esperienze già in essere.

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione di studiosi e ricercatori al tema dello sviluppo di zone economiche speciali (ZES) come strumento utile per aumentare gli investimenti, stimolare l'occupazione e la crescita economica attraverso incentivi fiscali e benefici economici. L'esperienza internazionale suggerisce che le relazioni tra attori istituzionali diversi (governo nazionale e locale, agenzie, organizzazioni pubbliche e private etc.) sono fondamentali per creare innovazione, aumentare lo sviluppo e migliorare la competitività. Da un lato, la maggior parte degli studi si concentra sull'impatto economico della ZES; d'altra parte, un numero minore di studi tende ad investigare l'effetto di altre caratteristiche (ad esempio la gestione, la governance, il ruolo degli attori, il quadro istituzionale etc.) sul successo di queste aree speciali. Per questo motivo, è interessante studiare il ruolo degli attori e il meccanismo di governance all'interno della rete sin dalla sua nascita. Indipendentemente dalla sua specifica tipologia, tra le principali caratteristiche che consentono di definire una porzione di territorio - destinata all'insediamento di attività manifatturiere o di servizi o comunque alla gestione di attività in un regime diverso e più vantaggioso rispetto a quello "ordinario"- come un'area economica speciale, come prima richiamato, c'è sicuramente quella dell'esistenza di un sistema di governance dedicato, attraverso la costituzione di un soggetto (o più soggetti ai quali vengono attribuiti ruoli diversi e differenti livelli di autonomia ed operatività) che sia (o siano) in grado di garantire una efficiente gestione del regime "speciale" e di assicurare che gli investitori (effettivi e/o potenziali) possano beneficiare appieno delle sue disposizioni particolari. (Farole, 2011). Fornire un ambiente istituzionale efficiente e solido è quindi uno dei fattori di successo più importanti in qualsiasi ZES. Infrastrutture di altissima qualità, accesso alla manodopera e a fattori di input a basso costo o incentivi economico/finanziari più o meno attrattivi, per molti investitori non costituiscono fattori sufficienti per localizzarsi in un'area

In generale, la definizione dell'ambito di regolazione della ZES e del modello di governance deve essere coerente alle caratteristiche della proposta ZES e del Paese ospitante, la cui "governance" complessiva di un Paese costituisce il quadro operativo in cui si inserisce quella delle ZES. L'efficacia della governance complessiva di un Paese è strettamente correlata alla sua capacità di generare e sostenere lo sviluppo. La Banca Mondiale definisce la governance complessiva di un Paese come la maniera in cui il potere è esercitato nel gestire le risorse sociali ed economiche per lo sviluppo; una definizione non molto distante da quella di corporate governance che fa riferimento alla maniera in cui vengono gestite le risorse di un'azienda e ripartite le responsabilità e poteri all'interno della struttura. ¹

¹ Per un approfondimento sul tema della governance complessiva di un Paese e degli indicatori utilizzati per valutarla si veda il sito della Banca Mondiale a tal fine dedicato: <http://info.worldbank.org/governance/wgi/#home>

Nella corsa alla ricerca dell'attrattività numerose nazioni che hanno istituito Zone Economiche Speciali, che non hanno un apparato istituzionale - e quindi un modello generale di governance - adeguato, non hanno tenuto in debita considerazione la circostanza che il contesto politico, burocratico e sociale, nonché il modello di governance adottato per le ZES e la sua efficienza rappresentano fattori chiave per l'attrazione degli investimenti ed il mantenimento nel tempo del vantaggio competitivo, non conseguendo, in tal modo, gli obiettivi di sviluppo attesi in fase di istituzione delle ZES. Va però sottolineato come, in taluni casi, invece, la sperimentazione normativa e di governance adottata nelle ZES ha rappresentato per la nazione ospitante un importante "laboratorio" per fornire nuovo slancio alla modifica della regolamentazione nazionale ed estendere ad altri contesti istituzionali e burocratici le best practices testate con successo nelle ZES (Oliver Wyman, Xiangming C., 2018). Le caratteristiche dei modelli di governance delle ZES variano in ragione sia delle caratteristiche e degli obiettivi delle aree, ma soprattutto in base al sistema politico del Paese, al grado di centralizzazione/decentralizzazione dello stesso a livello territoriale (in termini di deleghe e responsabilità di indirizzo e gestione attribuiti ai soggetti pubblici deputati al governo di aree più o meno vaste di territorio; ad esempio, in una logica di ripartizione amministrativa che riprende quella italiana, regioni o province), al maggiore/minore ruolo dei privati nella gestione strategica ed operativa delle singole aree ed altri ulteriori fattori.

2. Le Zone Economiche Speciali nel mondo

Sono analizzate di seguito alcune politiche specifiche per il mercato del lavoro applicate nelle ZES, nonché i modelli di governance adottati. Sono presentate per area geografica anche al fine di agevolarne la comparazione in termini di scenari macroeconomici e peculiarità delle aree in cui è stato realizzato l'intervento.

Al termine di ogni rassegna vi è un breve paragrafo di considerazioni sui contesti analizzati, al fine di sintetizzare quali siano i punti di forza delle esperienze in essere o realizzate da valutare per la progettazione degli interventi per il lavoro nella ZES campana e quali criticità sono state riscontrate, per poter eventualmente adottare delle misure preventive.

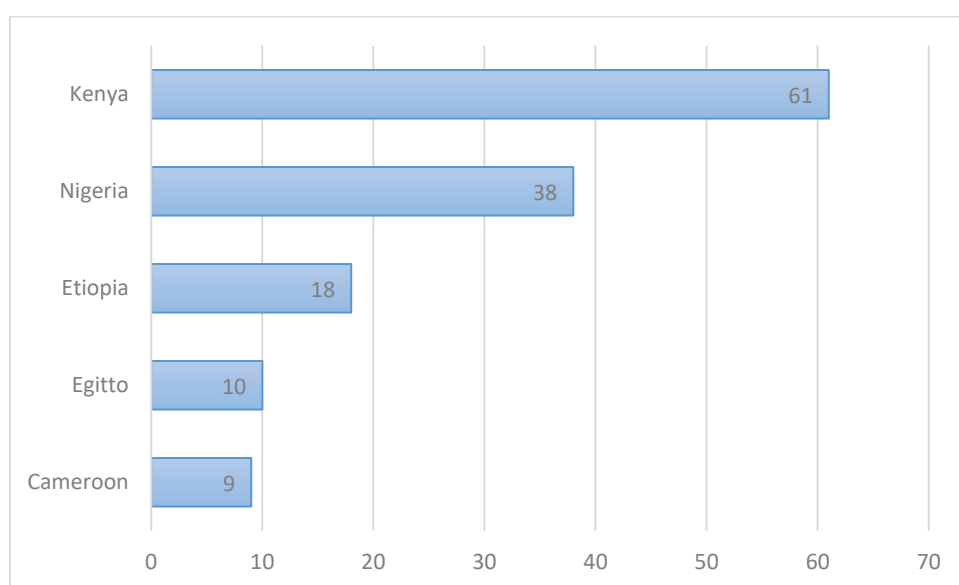
2.1 Africa

In Africa molti paesi hanno istituito le ZES, la maggior parte negli anni '90 del secolo scorso e 2000, ma paesi come Liberia e Senegal, invece, hanno implementato le ZFTE già dai primi anni '70. La Repubblica araba d'Egitto, la Repubblica araba siriana, Israele e la Giordania, ad esempio, istituirono zone gestite dal governo negli anni '60 e '70, più o meno nello stesso periodo in cui le zone furono istituite per la prima volta nelle Filippine, nella Repubblica Dominicana, Repubblica di Corea e Taiwan (Cina). La maggior parte delle zone del Medio Oriente e del Nord Africa sono zone di libero scambio (FIAS, 2008).

Ad oggi si stimano in Africa 273 ZES, comprese quelle in fase di istituzione (fig.2), presenti in 38 dei 54 paesi presenti nel continente (UNCTAD, 2019). Ad eccezione di Ghana e Kenya, la maggior parte delle zone sono sviluppate e gestite dal governo, in genere da un'autorità EPZ. Altri paesi - Madagascar, Mali, Mauritius e Seychelles - hanno optato per singoli programmi EPZ di fabbrica che hanno avuto un discreto successo in termini di creazione di posti di lavoro e di esportazioni. La Cina ha avuto un ruolo fondamentale per la cooperazione economica e commerciale nello sviluppo delle ZES africane, quale principale partner ed investitore straniero, specialmente in Egitto, Zambia, Etiopia, Mauritius, Algeria, Angola, Kenya e Nigeria. In tali casi lo sviluppo delle ZES è stato gestito da imprese cinesi supportate dal ministero dell'economia cinese e dai governi locali. La cooperazione finalizzata all'istituzione delle ZES ha favorito la nascita di parchi industriali, come è accaduto in Egitto e in Etiopia (Woolfrey, 2013). Le ZES a prevalente investimento cinese possono essere considerate come una piattaforma centrale per la strategia cinese di impegno nel continente africano basato su un vantaggio mutuo tra le parti coinvolte: si può, pertanto, identificare come un modello di sviluppo e di cooperazione unico e sperimentale per l'Africa, con effetti importanti sulle forze lavoro coinvolte, locali e cinesi (Brautigam, Xiaoyang, 2011). La tipologia di investimenti effettuati è varia, ma prevalgono processi agricoli o basati su risorse naturali o attività tipiche della regione ospitante. Le industrie dominanti nelle zone africane sono abbigliamento, tessile e alimentare (FIAS, 2008), difatti i lavori richiesti nelle ZES sono soprattutto relative al settore tessile e dell'abbigliamento (90% in Mauritius e Madagascar, 33% in Kenya, 11% in Tanzania e Zimbabwe), a processi agricoli (60% in Ghana, 50% in Zimbabwe, 18% in Kenya), ad altre attività relative a servizi e industria leggera (Kingombe, te Velde, 2013).

È rilevante anche l'esperienza della Tangeri Free Zone, in Marocco, articolata in due poli: Tanger-Med; Tanger Free Zone (TFZ) a 14 km dalla Spagna, in una posizione strategica sulla via di transito tra Africa, Europa, Asia, Nord America e Sud America. Grazie a questa posizione strategica, la zona è divenuta una piattaforma logistica di vari porti europei, basandosi sul funzionamento della produzione just in time. Essa opera soprattutto per i settori agroalimentari, tessile e conciario, meccanico, elettronico, chimico, metallurgico ed alta tecnologia. Si estende per 500 ettari ed ha durata prevista di dieci anni. L'Oecd ha stimato la creazione di 47.000 posti di lavoro in 10 anni, ed è discreta la presenza di forza lavoro qualificata a basso costo (Böhmer, 2011).

Figura 1 – I paesi africani con il maggior numero di Zone Economiche Speciali operative.



Fonte: UNCTAD, 2019.

Gli aspetti più interessanti dell'esperienza africana, ai fini dell'analisi, riguardano alcune caratteristiche socioeconomiche osservabili anche nel mercato del lavoro campano, seppure in entità e modalità differenti. In primo luogo, il problema della disoccupazione, che riguarda soprattutto giovani e donne, e quello dell'informalità del lavoro (tab. 6; tab. 7). L'occupazione non agricola nell'economia informale rappresenta il 66% della totale occupazione nell'Africa subsahariana e il 52% nel Nord Africa e il tasso di occupazione di lavoratori vulnerabili è stato stimato al 76.6% nel 2014 (dati ILO, 2015). È interessante, inoltre, come in alcuni casi l'adozione di programmi per il lavoro sia destinata alle donne, per favorirne l'integrazione nel mercato del lavoro e il raggiungimento della parità salariale. La necessità di formare la forza lavoro in modo adeguato al fine di far fronte alla domanda di forza lavoro qualificato è un altro punto da considerare.

Misure adottate

Tra le ZES africane è molto diffusa l'adozione del contratto a termine: il lavoro temporaneo è, infatti, utile al management straniero per disporre di forza lavoro in modo flessibile. Altri interventi diffusi hanno riguardato i permessi a lungo termine per lavoratori stranieri (*long term visas*) - ad esempio in Senegal - e leggi su assunzioni e licenziamenti più flessibili - come in Costa d'Avorio.

Misure comuni sono state pure le adozioni di specifici incentivi fiscali per le assunzioni e norme o accordi a garanzia della stabilità del mercato del lavoro: sono rispettivamente esemplari i casi del Sudafrica e della Nigeria ove vi è garanzia che non ci siano scioperi o blocchi in tutte le 17 ZES sul territorio (Newman, Page, 2017).

Risultati raggiunti

Le ZES sono molto diffuse nel continente e sono state adottate in una prospettiva ed aspettativa di sviluppo, tuttavia il successo dei programmi è stato minore di quello atteso, per varie motivazioni.

Assetti istituzionali non adeguati, debole capacità politica e amministrativa, assenza o inadeguatezza di meccanismi di monitoraggio e valutazione sono i principali aspetti critici (Woolfrey, 2013; Kingombe, te Velde, 2013). Nel 2006 l'ILO ha raccolto dati che rappresentano un quadro in cui il contributo delle ZES al contrasto della disoccupazione risulta debole, sia nel settore pubblico sia nel settore privato, tranne poche eccezioni, come in Lesotho, Nigeria, Madagascar, Kenya (Kingombe, te Velde, 2013). I salari e i benefits ricevuti dai lavoratori nelle ZES sono generalmente uguali a quelli percepiti per lavori simili osservati fuori zone anche per il contesto africano (Woolfrey 2013).

Tabella 1 - Tasso di disoccupazione Africa (+ 15 anni), 2018.

Tasso di disoccupazione % - stime ILO			
Africa	6.8	6.3	7.5
Africa: basso reddito	3.4	3.2	3.6
Africa: reddito medio basso	8.1	7.2	9.5
Africa: reddito medio alto	21.2	17.9	27.1
Nord Africa	11.8	9.1	20.8
Nord Africa: Lower-middle income	11.5	8.6	20.6
Nord Africa: Upper-middle income	13	10.9	22
Africa Subsahariana	5.9	5.6	6.2
Africa Subsahariana: basso reddito	3.4	3.2	3.6
Africa Subsahariana: reddito medio basso	6.6	6.4	7

Africa Subsahariana: reddito medio alto	25.8	23.6	28.3
Africa Centrale	5	5	4.9
Africa dell'Est	3.8	3.6	4.1
Sudafrica	26.2	24.3	28.6
Africa Occidentale	5.3	5	5.7

Fonte: ILO, 2018.

Le analisi empiriche sullo stato dei programmi ZES in essere in alcuni paesi dell'Africa sub-Sahariana non mostrano risultati confortanti: l'esperienza africana delle ZES è stata alquanto deludente, perché non si è riusciti a raggiungere livelli di capitale fisico, istituzionale e umano necessari ad attrarre investitori globali (Newman, Page, 2017). Oltre al limitato impatto sull'occupazione, i legami tra ZES e restante economia locale sono tendenzialmente deboli e la densità imprenditoriale è molto più bassa se comparata con la densità media di imprese sul territorio registrata in ZES asiatiche o in America Latina.

Criticità

È necessaria una profonda revisione della cultura del lavoro e della legislazione sociale, perché carente in termini di garanzia dei diritti fondamentali. Persiste la mancanza di allineamento con gli standard ILO e la bassa partecipazione ai sindacati da parte dei lavoratori dovuta anche alle legislazioni restrittive: in Kenya, fino al 2005, ai lavoratori nelle EPZ era fatto divieto di partecipare a sindacati o alle contrattazioni collettive (Farole, 2011). I mercati del lavoro altamente rigidi possono essere la ragione di un ricorso così frequente a lavoratori temporanei e che le ZES possono generare conseguenze negative dal punto di vista sociale e della qualità del lavoro, a danno soprattutto delle donne, poco rappresentate nelle posizioni manageriali o di controllo. Si osserva, inoltre, una consistente dipendenza dal lavoro straniero in luogo della valorizzazione e dell'occupazione della forza lavoro locale (Masamba, 2014). Nella maggior parte delle zone africane, gli investitori faticano a trovare le competenze necessarie in ambito tecnologico e lavoratori adeguatamente qualificati: molte aziende devono investire tanto in formazione, spesso operando trasferimenti temporanei dei lavoratori locali a scopi di formazione. Questa necessità può risultare molto costosa per gli investitori. Sono poche, infatti, le esperienze di successo che dispongono di centri di formazione attrezzati, relazioni con college e università finalizzate alla formazione di forza lavoro qualificata (Zeng, 2016). Oltre alle peculiarità di ogni singolo paese, sono fattori critici per il successo delle ZES vari elementi, quali il funzionamento delle istituzioni, il contrasto e la prevenzione della corruzione, la mancanza di

pianificazione, gestione e controlli sui programmi adottati, instabilità politiche ed amministrative (Woolfrey, 2013; Kingombe, te Velde, 2013). L'insuccesso – pieno o parziale - delle politiche del lavoro e industriali adottati nelle ZES è dovuto, peraltro, alla mancanza o debolezza del coordinamento istituzionale e delle strategie di industrializzazione, aggravata in molti casi da una cronica mancanza di materie prime e di infrastrutture adeguate, come servizi elettrici, trasporti, erogazione del servizio idrico. Tale circostanza mette in evidenza, come già accennato, che esiste una diretta correlazione tra la capacità complessiva di governance e di indirizzo del Paese ospitante e le performance che, nei diversi ambiti (tra cui quello del lavoro), è possibile raggiungere attraverso l'istituzione delle ZES. Sotto un profilo generale, riprendendo la valutazione relativa alla governance complessiva dei Paesi ospitanti le ZES, va evidenziato che, in base alle rilevazioni condotte nel 2017 dalla World Bank sugli *Indicatori di Governance* (per maggiori approfondimenti in merito, si veda <http://info.worldbank.org/governance/wgi/wgidataset.xlsx>), il Continente africano per quanto concerne la “Qualità della regolazione” - ossia la capacità di un governo nella formulazione e nell'attuazione di politiche e regolamenti che consentano e promuovano lo sviluppo del settore privato - sconta ancora un gap complessivo che lo pone al di sotto di quello asiatico.

Tuttavia, appare interessante mettere in evidenza che tra i Paesi che vengono di seguito analizzati due (Botswana e Sudafrica) si collocano su percentili non molto distanti dalla media dei Paesi europei meno performanti (tra cui l'Italia) e talvolta anche superiori. L'idea che lo sviluppo del settore privato fosse il fattore chiave per creare ricchezza, si è diffusa in Africa soltanto verso la fine degli anni '80 dietro la pressione dei donatori internazionali ed in particolare della Banca Mondiale. Nel corso degli anni '90 questi principi, sono stati recepiti dalle istituzioni africane e da gran parte della classe dirigente. Il NEPAD (New Partnership For Africa's Development) nel 2002 dichiarava che per ridurre la povertà e realizzare lo sviluppo sostenibile era assolutamente necessario incrementare l'efficienza del mercato così da potere incoraggiare gli investimenti diretti privati. Gran parte degli Stati africani si sono adeguati ed hanno abbracciato questo nuovo paradigma, ed in questo quadro rientra anche l'istituzione in molti Paesi delle ZES, anche se spesso si è potuto constatare un evidente scarto tra formulazione delle policy e la loro effettiva implementazione. (Cajati R., Gattamorta E., 2010)

I motivi sono di varia natura anche perché i fattori critici per consentire uno sviluppo sano del mercato e dell'imprenditorialità sono molteplici e di natura piuttosto eterogenea.

Secondo il World Economic Forum i fattori che limitano la vitalità imprenditoriale e lo sviluppo del settore privato in Africa sono, in ordine decrescente: accesso ai finanziamenti, burocrazia governativa inefficiente, regolamentazione del lavoro restrittiva, bassa etica del lavoro nella forza lavoro nazionale, inflazione, normative fiscali, inadeguatezza delle infrastrutture, pressione fiscale, regolamenti finanziari effettuati in valuta estera, basso livello di istruzione della forza lavoro, corruzione, bassa salute pubblica, instabilità politica, criminalità. (World Economic Forum, 2010)

L'istituzione e la regolamentazione delle ZES hanno cercato di rispondere, in taluni casi anche in modo efficace, ad alcuni di questi fattori che limitano lo sviluppo.

2.2 Medioriente

Le ZES in Medio Oriente non sono paragonabili alle aree più storiche dell'America Latina o dell'Asia, soprattutto per la tradizionale predisposizione alle attività commerciali più che produttive. Le principali eccezioni sono rappresentate dalla Giordania, dall'Iran e dalla zona franca di Jebel Ali, sviluppata dal governo a Dubai, importante centro di distribuzione e logistica regionale, che è diventata un importante modello di sviluppo nella regione. Dubai ha anche assunto un ruolo guida nello sviluppo di nuove zone specializzate, tra cui Internet City e Media City, che promuovono le esportazioni nei servizi IT e multimediali. Sull'isola di Saadiyat, ad Abu Dhabi, si sta sviluppando una zona di servizi finanziari offshore su larga scala da \$ 3,3 miliardi e un mercato di materie prime (FIAS, 2008).

2.3 Asia

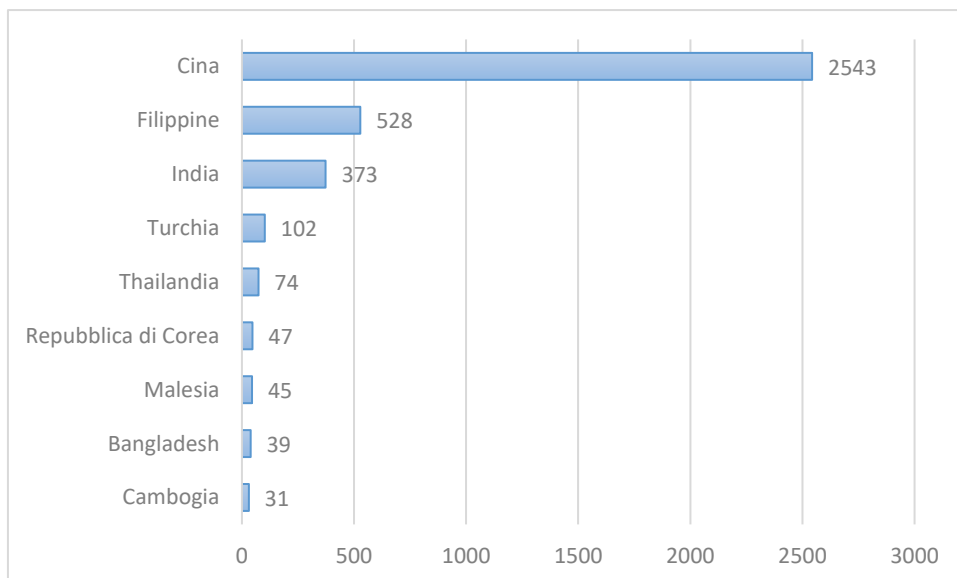
L'esperienza delle ZES in Asia è stata notevole, specialmente in Cina e India.

Le ZES hanno contribuito a migliorare la qualità della forza lavoro esistente attraverso programmi di training e aggiornamento di competenze, oltreché la formalizzazione del rapporto di lavoro (in Asia e Pacifico l'ILO stima il 68.2% di lavoratori informali). In Cina il governo ha fondato istituti di formazione per migliorare le competenze tecniche e professionali dei lavoratori. A Taiwan i programmi di training in cooperazione tra scuole, college e le imprese operanti nelle ZES hanno avuto successo nello sviluppo nelle competenze. Nelle Filippine si è registrato un notevole aumento nei livelli di competenze con focus sulle attività di ricerca e ad elevata professionalità (FIAS, 2008). In paesi come la Thailandia, le imprese che fanno fronte a una cronica mancanza di lavoro qualificata adottano interventi per istituire centri di sviluppo delle risorse umane nelle loro proprietà industriali. Va menzionata la recente tendenza allo sviluppo di zone speciali private in Asia, soprattutto nel Sud Est, in paesi quali Indonesia, Thailandia, Filippine (FIAS, 2008): in queste ultime hanno avuto più diffusione le EPZ delle ZES, che hanno incoraggiato l'afflusso di investimenti esteri specialmente per settori intensivi di lavoro (Remedio, 1996). Nelle Filippine le ZES erano specificamente destinate

a generare nuova occupazione e i nuovi posti di lavoro sono stati concentrati in un ristretto numero di regioni. Il fatto che la ZES rappresenti un'opportunità per la creazione di nuova occupazione può essere un fattore di attrazione di lavoratori provenienti da altre aree del paese, cagionando l'inizio di flussi migratori che – per forze di lavoro numerose – potrebbe non alleviare il problema disoccupazione: si ha, dunque, un effetto misto delle ZES sull'occupazione che, nel caso delle economie asiatiche, sembra prevalere comunque per la generazione di nuovi posti di lavoro. I paesi con il maggior numero di aree speciali sono la Cina, le Filippine e l'India.

L'esame del contesto asiatico è interessante pure in tal caso per lo sviluppo delle competenze e la specializzazione della forza lavoro, strettamente connesso alla formazione professionale e al training on the job. Sebbene vi siano frequenti problemi di gestione della regolarità del rapporto di lavoro, in materia di orari, salute e sicurezza, tutele previdenziali, i contratti di lavoro stipulati nella ZES sono generalmente regolari, più che nel resto del paese considerato, ma la problematica dell'irregolarità del rapporto permane ancora in maniera consistente. L'area speciale, dunque, può essere usata come contrasto all'economia sommersa.

Figura 2 - I paesi asiatici con il maggior numero di Zone Economiche Speciali attive.



Fonte: UNCTAD, 2019

2.3.1 Cina

La Cina è uno dei contesti più importanti nello scenario mondiale per l'introduzione e l'esito delle ZES.

La ZES più nota è quella di Shenzhen, il cui successo è dovuto anche all'adozione di riforme strutturali importanti, tra cui un nuovo sistema di contratti di lavoro, un meccanismo rinnovato dei permessi di soggiorno specifico per lavoratori migranti e un nuovo sistema salariale. La forza lavoro impiegata, difatti, è costituita da migranti (80%), giovani, di età compresa tra i 16 e i 25 anni (Wang, 2013, Wei GE, 1999). Più del 67% della nuova generazione di lavoratori ha completato la scuola secondaria (a differenza del 49% rilevato per la precedente generazione); essi sono digitalmente alfabetizzati e perlopiù single.

La ZES di Shenzhen è stata interessata da una trasformazione della composizione settoriale del GDP, per cui da una prevalenza del settore agricolo si è verificata una tendenziale crescita dei settori secondari e terziari: il declino in agricoltura (dal 37% del 1978 al 4.1% nel 1990 e 0.1% nel 2007) è stato compensato dalla crescita nel settore secondario (dal 20.5% nel 1978 al 50.1% nel 2007) e nel settore terziario 42.5% nel 1978 al 49.8% nel 2007). Le aree di sviluppo principali sono quattro: industrializzazione ad alta tecnologia, logistica, finanza e cultura (turismo, intrattenimento, materiale didattico e mass media) e lo sviluppo di questa ZES è dipeso molto dalla forza lavoro femminile occupata, proveniente dalle aree rurali (Ngai, 2004).

Shenzhen è un centro di una manifattura avanzata, specialmente per beni elettronici: nel 1998 le imprese *high tech* contavano almeno il 40% dell'output industriale della ZES, pari a quasi un terzo dei profitti industriali della provincia del Guangdong (Leong, Pratap, 2011).

Lo sviluppo tecnologico in Cina non è stato accompagnato da una pari evoluzione delle condizioni di lavoro né da un aumento dei salari, pur registrandosi un crescente costo della vita.

Nella valutazione condotta dalla World Bank in relazione alla governance complessiva (World Bank, Worldwide Governance Indicators, 2018) la Cina non presenta un buon posizionamento, in particolare, ovviamente, per quanto concerne il livello di partecipazione democratica.

La creazione delle ZES cinesi nasce, quale possibile modello di sviluppo e di attrazione di investimenti, già dal 1978, con l'avvio delle riforme economiche che intendevano far fronte al fallimento della politica economica maoista. Già nel 1979 parte un primo progetto, nell'area del Guangdong, che costituirà, in nuce, la successiva istituzione delle prime ZES cinesi che avviene nel 1984, sulla base di diversi provvedimenti normativi del Consiglio di Stato - uno per ciascuna area - affiancati da una serie di leggi che andavano a disciplinare in modo diverso e più orientato al mercato, il sistema degli scambi commerciali, la possibilità di insediare imprese estere su territorio cinese, ecc.. In una fase iniziale furono particolarmente favoriti gli investimenti realizzati da imprese estere a capitale cinese e da imprese di Hong Kong e Macao, con una grande attenzione ai settori ad alta tecnologia.

Oltre al sistema di incentivazione, il fattore differenziale che ha favorito immediato sviluppo delle ZES cinesi è stato l'elevato grado di autonomia garantito alle aree ed alle Authority deputate alla loro gestione, tanto da farle assurgere, da un punto di vista legislativo allo stesso livello delle Province. (Yuan, Yiming, et al., 2009).

Nelle fase iniziali venivano considerati quasi come ambiti territoriali avulsi da quello nazionale. Ad esempio, la prima zona economica speciale, quella di Shenzhen, era inizialmente divisa dal resto del territorio con un vero e proprio confine (che veniva definito second border). Successivamente si è progressivamente estesa all'intera area della sub provincia e sono venuti meno i vincoli di mobilità dei cittadini e delle imprese cinesi, in concomitanza con la progressiva apertura economica e politica che ha interessato la Cina. L'area è, in sostanza, di una vera e propria enclave legislativa definita città sub provinciale, all'interno della quale il governo locale può definire, nei limiti delle norme nazionali (ma in alcuni casi è avvenuto che le scelte assunte nella ZES siano state successivamente estese a livello nazionale), provvedimenti normativi specifici. Sotto il profilo della governance, queste aree presentano una forte centralizzazione nel governo sub provinciale (come, appunto, nel caso della municipalità di Shenzhen), che si avvale di una serie di soggetti specializzati nel supporto, ma anche nel controllo delle attività economiche svolte all'interno della ZES. Le formule di utilizzo e gestione delle varie aree esistenti al loro interno sono varie e spaziano da zone totalmente concesse a privati, ad aree a stretta gestione pubblica. Nella maggior parte dei casi, comunque, le aree sono di proprietà pubblica e concesse a fronte di canoni di locazione connessi a contratti di lunga durata.

Misure adottate

Nella ZES di Shenzhen le riforme strutturali introdotte (sistema di contratti di lavoro, un meccanismo rinnovato dei permessi di soggiorno specifico per lavoratori migranti e un nuovo sistema salariale) hanno consentito di costruire un sistema per l'uso flessibile del lavoro e di massimizzazione dei profitti, mantenendo le pressioni al ribasso sui salari. La riforma dei salari è stata adottata in un tempo in cui era considerato un tabù: il modello di salario Shekou implementato nel 1983 aveva riformato i salari secondo tre elementi: paga base, paga occupazionale e indennità variabili. Le autorità di gestione delle ZES hanno stabilito anche un salario minimo e tutti i lavoratori a tempo indeterminato e gran parte di quelli a termine avevano diritto ad un pacchetto di misure sociali mai adottate prima in Cina. Il miglioramento della protezione sociale in favore dei lavoratori ha attratto migranti verso le ZES da altre zone della Cina (nel 1989 più di un milione di lavoratori temporanei si erano già insediati nella ZES).

Un altro principio guida dello sviluppo della ZES di Shenzhen è stato quello del *learning-by-doing*, quale strategia di lungo termine da affiancare alle misure di vantaggio associate alla ZES, per natura temporanee e non strutturali. Per realizzare ciò, la rete della ZES tra imprese straniere e finanziatori locali è stata fondamentale: nel 1985 ben 409 progetti industriali sono stati operativi, di cui circa il 70% con relazioni cinesi, ed un decennio dopo tali progetti sono aumentati a 1400. L'operazione fianco a fianco di imprese nazionali ed estere si è rivelata fondamentale anche per la diffusione delle tecnologie (Yeung, Lee e Kee, 2009). In generale, si può riconoscere una certa uniformità legislative fuori e dentro le ZES, ma è consentita una certa flessibilità di implementazione della stessa all'interno delle zone. E' per questo che Shenzhen vanta un proprio sistema pensionistico e di indennità per la disoccupazione. La ZES di Shenzhen ha preso anche iniziativa per dare impulso alla promulgazione della *Collective Consultation Law*, a seguito della *Shenzhen Law on Industrial Relations* (30 clausole, 2008). Sarebbe dovuta entrare in vigore nel 2011, ma a causa della forte opposizione degli industriali, specialmente quelli da Hong Kong, è stata sospesa la promulgazione. Essa riguarda principalmente diritti e negoziazioni sindacali. Permangono due politiche particolarmente negative per i lavoratori: la non abolizione del sistema *hukou*² (a danno dei lavoratori migranti) e vietando il diritto di associazione e di contrattazione collettiva ai lavoratori. Questi due aspetti generano forti rigidità nel sistema delle relazioni industriali. Sebbene il sistema dei permessi di residenza sia stato innovato, esso consente l'accesso a pochi e minimi benefici del sistema di sicurezza sociale.

Nel 2007 è stata approvata la *Labour Contract Law*, che ha avuto un notevole impatto sulla percentuale di lavoratori con contratti formali che è significativamente aumentata.

Più del 70% di tutti i lavoratori hanno avuto contratti formalmente regolari ma l'80% di questi erano a breve termine (termine inferiore ai due anni). Ciò ha creato un sistema per cui molti datori di lavoro impiegano tanti lavoratori occasionali (il lavoro occasionale non è normato dalla legge suddetta) perché non necessitano di regolarizzazione formale, né sono tenuti a versarne contributi. La mancanza di regolarità nella stipulazione del contratto di lavoro o la mancata consegna di una copia al lavoratore rende di fatto impossibile al lavoratore dimostrare l'esistenza e la durata del rapporto di lavoro in caso di controversia col datore (Leong, Pratap, 2011).

Risultati

Confrontando i cambiamenti tra le municipalità che hanno istituito una ZES nei periodi precedenti e quelle in tempi successivi, si osserva che il programma attuativo delle ZES influenza positivamente gli investimenti diretti esteri attraverso lo sviluppo di economie di agglomerazione, generando

² Sistema di registrazione delle abitazioni istituito nel 1958, con finalità di controllo della popolazione. Non riguarda, infatti, la mera registrazione del domicilio di una persona, ma le informazioni tutte inerenti la sua sfera pubblica e privata (Ngai, 2004).

maggiori aumenti salariali per i lavoratori rispetto all'aumento del costo della vita locale. Gli effetti sono eterogenei: per le zone create in seguito i benefici sono minori. Il salario medio osservato per i lavoratori delle ZES di prima istituzione è aumentato dell'8% e il costo della vita è cresciuto del 5%, entrambi rispetto ai valori registrati per le ZES di seconda istituzione (Wang, 2013).

Dopo l'emanazione del *Labour Law Contract*, si è verificato un aumento del numero di lavoratori con un impiego e un contratto regolare. La domanda di lavoro pure è cresciuta: ciò ha comportato un aumento delle opportunità lavorative, soprattutto per i giovani e non sposati, propensi a cambiare spesso lavoro per migliorare la propria posizione e il salario percepito. La loro elevata mobilità è anche motivata da una facilità dei datori ad assumere e licenziare ed è pur frequente che, quando la domanda di lavoro mostra un trend negativo, i datori di lavoro tendono ad assumere con accordi informali, limitando l'uso dei contratti regolari (Leong, Pratap, 2011).

Un altro aspetto da non trascurare è che molte imprese operanti a Shenzhen offrono dormitori fruibili dai lavoratori migranti, senza pagamento di affitto, a cui sono connesse mense convenzionate con le stesse aziende: di fatto questo crea una sorta di regime militarizzato nell'impresa, in cui quest'ultima può controllare la vita dei lavoratori anche fuori orario di lavoro (più del 50% dei lavoratori fruisce del servizio dormitorio) con ovvie conseguenze psicofisiche e sociali (Leong, Pratap, 2011; Ngai 2004).

Criticità

Uno dei motivi della competitività della zona di Shenzhen è dato, purtroppo, anche dallo sfruttamento dei lavoratori migranti, tra i più vulnerabili della forza lavoro, specialmente se provenienti dalle zone rurali, dato che il loro costo si attesta al 40 - 55 % del costo di un lavoratore regolare urbano. Questa è una delle ragioni che ha indotto l'introduzione del nuovo sistema di gestione dei permessi per lavoratori migranti su citato, finalizzato ad una riforma del locale status di *hukou* (registrazione del domicilio) che di fatto è un modo per pagare meno i lavoratori migranti rispetto ai lavoratori locali. Nel 2003, il premier Wen Jiabao ha riconosciuto che milioni di lavoratori migranti non venivano regolarmente pagati in tempo o non pagati affatto. Tra il 2004 and 2009, soprattutto per risolvere il problema della scarsità di lavoro, Shenzhen prese iniziativa di progettare un nuovo sistema dei permessi residenziali per i lavoratori migranti per la prima volta in Cina, senza però migliorarne le condizioni di lavoro e sociali. Esiste formalmente un sistema di contrattazione collettiva ma non è applicato; pur nei casi sporadici in cui i lavoratori sono coinvolti negli accordi, hanno poco o nullo potere negoziale. I sindacati hanno poca forza e sono spesso condizionati dai gruppi di management delle imprese e l'unico modo per mostrare dissenso rispetto alla contrattazione è lo sciopero che, a differenza delle prime esperienze di protesta, è organizzato in forma più decisa, com'è accaduto nel

periodo 2007 - 08 e di nuovo nel 2009 - 10, con frequenti blocchi delle strade associati agli scioperi in fabbrica, in piazze e organizzando cortei.

La contrattazione collettiva è però necessaria a tutte le parti coinvolte: ciò spiega perché nella ZES di Shenzen – e non solo – siano state discusse iniziative sperimentali di partecipazione dei sindacati aziendali alle consultazioni collettive con le direzioni aziendali.

L'orario normale di lavoro nella ZES di Shenzen è di 10 ore al giorno, sei giorni a settimana, in violazione della legge cinese che prevede 8 ore giornaliere per 5 giorni a settimana. Lo sfruttamento orario dei lavoratori può superare ulteriormente dette soglie, con accordo dei lavoratori per guadagnare di più con gli straordinari (circa 1.5 volte il salario orario per ora di straordinario); anche in tal caso si registrano discriminazioni a danno dei lavoratori migranti.

Gli standard di sicurezza e tutela della salute sul lavoro sono pressoché inesistenti: è questo forse uno dei problemi fondamentali delle imprese nella ZES di Shenzen. Le conseguenze sulla salute dei lavoratori sono numerose e la domanda di prestazioni a supporto è elevata tra i lavoratori assunti con contratto regolare. In realtà, spesso accade che le prestazioni non sono erogate anche nel caso di regolare rapporto di lavoro: essendo diffusa la pratica di non consegnare copia del contratto al lavoratore, il datore gli nega il diritto a riceverle (Leong, Pratap, 2011).

2.4 America

Le Americhe sono caratterizzate dall'uso diffuso delle zone per sostenere lo sviluppo delle esportazioni e facilitare il commercio: negli ultimi tre decenni, le zone di libero scambio e le zone di trasformazione delle esportazioni sono proliferate. Esse hanno una lunga tradizione in America Latina, a partire dagli inizi del XIX secolo.

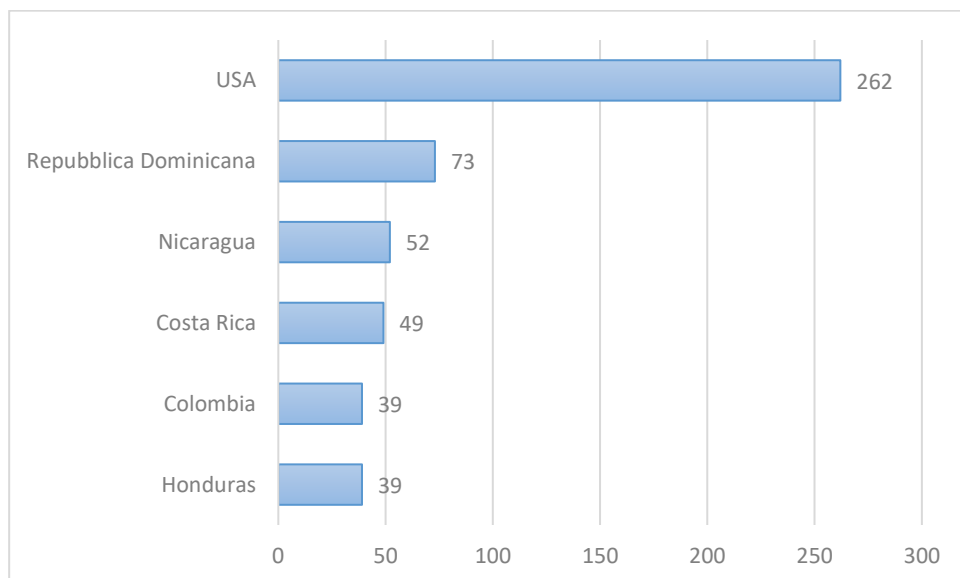
Dal 2010 vi sono state numerose attività finalizzate al rilancio delle ZES come motori della crescita economica e dell'occupazione: attualmente, la regione ha quasi 500 ZES che ospitano oltre 10.000 imprese e impiegando circa 1 milione di persone e si trovano in quasi tutte le economie dell'America centrale e il Sud America, tranne Suriname e Guyana.

Nella maggior parte dei casi è stato adottato un modello di gestione privata (pur se inizialmente era a gestione pubblica), anche in virtù dell'esperienza delle zone speciali in Repubblica Dominicana, Costa Rica e nei parchi industriali privati in Messico.

L'esempio tipico della gestione privatizzata successiva ad un programma governativo è il modello della *maquiladora* messicana (FIAS, 2008).

Capire l'impatto delle ZES nell'America Latina è alquanto difficile, perché gli incentivi economici hanno contribuito paradossalmente all'aumento di attività illecite e non sono rare economie sommerse e mercati neri associati alle ZES (Reyes, 2011). Gli USA registrano il più alto numero di aree speciali, seguito da Repubblica Dominicana, Nicaragua e Colombia e, anche, in tal caso, rilevano le problematiche dell'informalità e dell'occupazione femminile. Le ZES negli Stati Uniti, note come zone di commercio estero, sono prevalentemente zone franche, aventi obiettivo di incoraggiare le imprese a intraprendere attività di distribuzione o produzione negli Stati Uniti, anziché procedere alla delocalizzazione. I settori maggiormente interessati sono quelli di raffinazione del petrolio, automobilistico, elettronico, farmaceutico e macchinari e attrezzature.

Figura 3 – I paesi con il maggior numero di Zone Economiche Speciali attive.



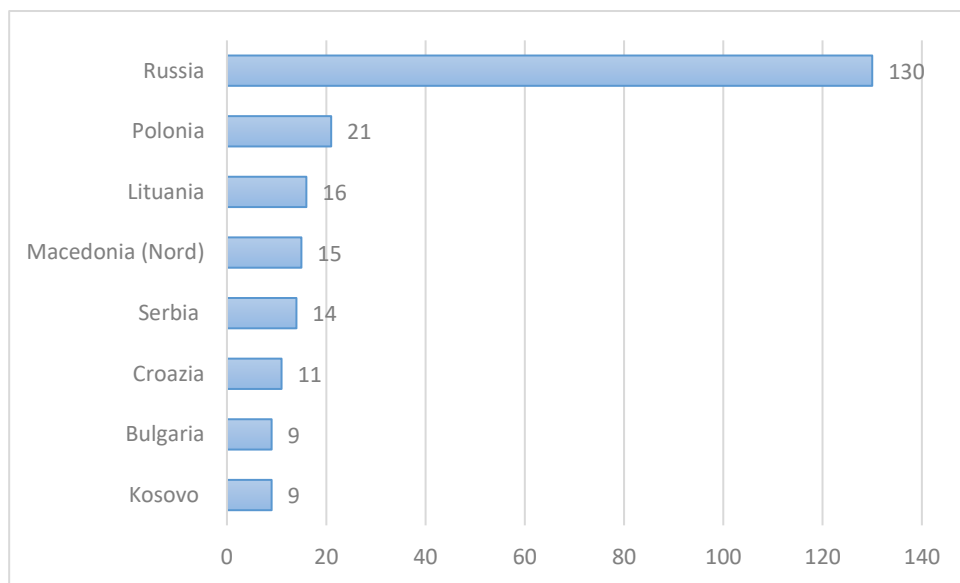
Fonte: UNCTAD, 2019.

2.5 Europa

In Europa ci sono circa 91 Free Zones, incluse le ZES. Tra le più note vi sono quella di Shannon duty-free Processing Zone in Irlanda, creata nel 1959, la cui gestione è stata affidata a un'agenzia di sviluppo regionale (Shannon Development), per attrarre investimenti esteri e creare nuova occupazione, e vigono accordi doganali che consentono il differimento del pagamento dei dazi sui beni importati, incentivi aggiuntivi rispetto all'ordinario regime fiscale in vigore, aiuti finanziari per supportare investimenti in ricerca e sviluppo, formazione dei dipendenti; Madeira, in cui la posizione periferica e le caratteristiche socio economiche hanno favorito l'istituzione di una FTZ nei primi anni '80 del secolo scorso; la Polonia, che ha il più alto numero di ZES dopo la Russia.

In Europa Orientale, oltre alle esperienze russe e polacche, vi è anche quella della Lettonia, che ha due zone franche, Rezekne e a Liepaja, e due porti franchi di cui uno nella capitale Riga, della Lituania e dell'area dei Balcani. Va menzionata anche la Spagna che, oltre la Zona franca di Vigo, ha i porti franchi e di libero scambio di Barcellona, Cadice, Las Palmas de Gran Canaria e di Ceuta. Alle Canarie vige un regime fiscale off-shore prorogato sino al 2026 che tuttavia viene periodicamente rinegoziato ogni quinquennio in accordo con l'Unione Europea³.

Figura 4 – I paesi europei con il maggior numero di Zone Economiche Speciali attive.



Fonte: UNCTAD, 2019

Bibliografia

- Aggarwal A., 2007. Impact of Special Economic Zones on Employment, Poverty and Human Development, *Indian Council for Research on International Economic Relations (ICRIER)*. Working Paper n. 194, New Delhi.
- Ahmetbasic J., Barlett W., Krasnigi B., 2018. Attracting FDI to the Western Balkans: Does government support for Special Economic Zones inhibit smart specialisation? EIZ Conference, 28 September 2018, Zagabria.
- Ahn P., 2017. Global trends in EPZs/SEZs. ILO Workshop on Employment Relationship, Workers Right and International Experiences on TU Movement and Campaigns on 2 March 2017 at UNCC, Bangkok, Thailand.
-

- AIDA, 2017. Albania: a country of opportunities. AIDA, Albanian Investment Development Agency, Meeting, January 2017, Singapore.
- Akinci G., Farole T., 2011. Special Economic Zones - Progress, Emerging Challenges, and Future Directions. International Trade Department Investment Climate Department, World Bank, Washington.
- Brautigam D., Xiaoyang T., 2011. African Shenzhen: China's special economic zones in Africa. *Journal of Modern African Studies*, 49 (1), 27–54.
- Böhmer A., 2011. Key lessons from selected economic zones in the MENA region. First Meeting of the Working Group on Investment Zones in Iraq, Amman, 29-30 March 2011.
- Cabestan J., 2012. China and Ethiopia: Authoritarian affinities and economic cooperation. *China Perspectives*, 2012/4.
- Cajati R., Gattamorta E., 2010. Governance: fattore chiave per lo sviluppo e la sicurezza in Africa. CEMISS - Centro Militare di Studi Strategici, Roma.
- COMCEC, 2017. Special Economic Zones in the OIC Region: Learning from Experience. Standing Committee for Economic and Commercial Cooperation of the Organization of Islamic Cooperation. Coordination Office, Ankara.
- Cotula L., Mouane L., 2018. Special economic zones: engines of development or sites of exploitation? Briefing IIED, October 2018.
- Cieślak A., Ryan M., 2005. Location determinants of Japanese multinationals within Poland: Do special economic zones really matter for investment decisions? *Journal of Economic Integration*, 20, 475-496.
- Cirera X., Lakshman R., 2017. The impact of export processing zones on employment, wages and labour conditions in developing countries: systematic review. *Journal of Development Effectiveness*, 9, 1-17.
- Deb S., Goyal T.M., Mukherjee A., Pal P., Ray S., 2016. SEZs in Select Countries: A Comparison with India. In: *Special Economic Zones in India. India Studies in Business and Economics*: Springer New Delhi, pp. 15- 50.
- Domański, B. 2003 Industrial Change and Foreign Direct Investment in the Postsocialist Economy: The Case of Poland *European Urban and Regional Studies*, 10 (2), 99 – 118.

- El-Gohari A., Sutherland D., 2010. China's Special Economic Zones in Africa: the Egyptian case. Global Economic Recovery: The Role of China CEA Conference. 12-13 July 2010, University of Oxford, U.K.
- Ernst&Young, 2011. Special Economic Zones beyond 2020. Analysis of current activities and an outlook for their existence.
- Etherington L., 2014. The impact of Industrial Development Zones on Employment in South Africa: a COEGA IDZ case study. Rhodes University, student, undergraduate.
- EY, 2013. Poland: a true special economic zone, disclaimer.
- Farole T., 2011. Special Economic Zones in Africa. Comparing Performance and Learning from Global Experiences. Directions in Development – Trade, n. 60059 - The World Bank, Washington.
- FIAS, 2008. Special economic Zones performance, lessons learned, and implications for zone development. Publication n. 45869, World Bank Group, Washington.
- Giannecchini P., Taylor I., 2018. The eastern industrial zone in Ethiopia: Catalyst for development? *Geoforum*, 88, 28–35.
- Hakimian H., 2009 Iran's Free Trade and Special Economic Zones: Challenges and Opportunities. Conference on Iranian Economy at a Crossroads: Domestic and Global Challenges, 18–19 September 2009. University of Southern California (USC).
- Hausmann R., Obach J., Santos M. A., 2016. Special Economic Zones in Panama: Technology spillovers from a labor market perspective. *Center for International Development at Harvard University*. Working Paper n. 326, Harvard.
- HSBC, 2013. Doing business in the UAE. Publication – joint project with pwc.
- ILO, 2019. Advancing Social Justice, Promoting Decent Work Jordan. ILO at 100, social justice decent work. Geneva.
- Jarosiński, Maśloch, 2016. The Impact of Special Economic Zones on the Level of Socio-Economic Changes of Polish Regions. *Warsaw Forum of Economic Sociology* 7:2(14) Autumn 2016.
- Jordan Official Gazette, The Aqaba Special Economic Zone Law n.32, Official Gazette n.4453, 31/8/2000.
- Kingombe C., te Velde D.W., 2013. Structural Transformation and Employment Creation: the role of growth facilitation policies in Sub-Saharan Africa. Background paper for the World Development Report 2013. Overseas Development Institute, London.

- KGPM, 2009. A guide to special economic zones in Poland – Invest in Poland Polish Information and Foreign Investment Agency.
- León M., “AMLO cancels special economic zones; ‘they were of no benefit’,” Mexico News Daily, April 25, 2019.
- Leong A., Pratap S., 2011. China’s Capitalist Development and its Implications for Labour with Special reference to the Shenzhen SEZ. AMRC - Asia Monitor Resource Centre, Hong Kong.
- Loddo R., 2014. Il volto femminile delle *Maquiladoras* messicane, tra discriminazione e diritti violati. Tesi, Università Ca’ Foscari di Venezia.
- Masamba M. 2014. Establishing Special Economic Zones in the Democratic Republic of Congo: in search of a sound legal framework. Tesi, University of Pretoria.
- Menon J., Warr P., 2015. Cambodia’s Special Economic Zones. *Asian Development Bank, ADB Economics Working Paper Series n. 459*, Mandaluyoung.
- Ministry of trade and industry of Botswana, 2010. Annexure I: Special Economic Zones Policy for Botswana. Industrialization, Diversification and Export Development for Global Competitiveness, September, 2010 Gaborone.
- NEPZA, 2004. Investment Procedures, Regulations and Operational Guidelines for Free Zones in Nigeria.
- Newman C, Page J., 2017. Industrial clusters: The case for Special Economic Zones in Africa. *Wider United Nations University World Institute for Development Economics Research Working Paper 2017/15*, Helsinki.
- Ngai P., 2004. Women workers and precarious employment in Shenzhen Special Economic Zone, China. *Gender & Development*, 12 (2), 29-36.
- OECD, 2017. Tracking Special Economic Zones in the Western Balkans: Objectives, Features and Key Challenges. Global relations South East Europe.
- Oliver Wyman, Xiangming C., 2018, Special Economic Zones as a Tool for Economic Development.
- Parwez S., 2014. Modified Labor Welfare Measures for Special Economic Zone & Implications. *The Indian Journal of Industrial Relations: A Review of Economic & Social Development*. Shri Ram Centre for Industrial Relations & Human Resources, New Delhi, 50 (3), 386 – 396.
- Remedio E., 1996. Exporting processing zones in the Philippines: A review of employment, working conditions and labour relations. *Economics Department, University of San Carlos, Cebu City, Philippines – ILO*. Working paper n. 77, Geneva.

- Reyes R. 2011. Latin American special economic zones and their impacts on regional security. Thesis and Dissertation Collection, Naval Postgraduate School Calhoun: The NPS Institutional Archive, Monterey.
- Roccella M., 2010. La condizione del lavoro nel mondo globalizzato fra vecchie e nuove schiavitù. *Ragion pratica*, Rivista semestrale, Il Mulino, 2/2010, 419-438.
- Sars, 2015. External Guide – Guide for Employers in respect of Employment Tax Incentive.
- Saydikaharov O., 2012. Location determinants of foreign firms in Poland: the role of special economic zones. Submitted to Central European University Department of Economics. In partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economic Policy in Global Markets. Hungary Budapest.
- Scott E., 2013. China goes global in Egypt: a special economic zone in Suez. August 2013 Discussion Paper n. 2/2013, Stellenbosch University.
- Shah D., 2009. Special Economic Zones in India: A Review of Investment, Trade, Employment Generation and Impact Assessment. *Indian Journal of Agricultural Economics*, 64, 431-441.
- Ship2Shore, 2018. Le nuove ZES al Sud opportunità per l'Italia. Supplemento Speciale n. 29 del 6 giugno 2018, Genova.
- Singh J., 2009. Labour Law and Special Economic Zones in India. *Centre for the Study of Law*. Working Paper 2009, New Delhi.
- Smetkowski M., 2002. Polish special economic zones as an instrument of regional and industrial policy. Centre for European Regional and Local Studies, University of Warsaw, MPRA paper n. 39184.
- Sorokina Y., 2014. Special Economic Zones of Russia. Alternatives for development of Transport Hub SEZs. Helsinki Metropolia University of Applied Sciences BBA. Degree Programme in International Business and Logistics, Thesis.
- Sosnovskikh S., 2016. Issues in Development of Special Economic Zones in Russia: the Case of Titanium Valley. *The International Journal Of Business & Management*, 4, (7).
- Sosnovskikh S., 2017. Industrial clusters in Russia: The development of special economic zones and industrial parks. *Russian Journal of Economics* 3 (2017) 174–199
- Svimez, 2017. Rapporto Svimez 2017 sull'economia del Mezzogiorno. Introduzione e sintesi. Roma, 7 novembre 2017.

- Tolulope Oluwaseyi A., 2016. Towards an appropriate regulatory environment for Special Economic Zones in Nigeria. Thesis Master in Law (LL.M) in International Trade and Investment Law in Africa. Faculty of Law, University of Pretoria.
- Unctad 2019. World Investment Report – Special Economic Zones. Geneva.
- Unido, 2018. Industrial Park Development in Ethiopia. Case study Report. Department of Policy, Research and Statistics, Inclusive and Sustainable Industrial Development, Unido - United Nations Industrial Development Organization. Working Paper n. 21, Vienna.
- Unido, 2015. Economic Zones in the Asean Industrial Parks, Special Economic Zones, Eco Industrial Parks, Innovation Districts as Strategies for Industrial Competitiveness. Unido - United Nations Industrial Development Organization - Country Office in Vietnam.
- Vaish V., 2011. Special Economic Zones in India: Labor Issues and Key Considerations. Thesis, University of Law, Nalsar.
- Wang J., 2013. The Economic Impact of Special Economic Zones: Evidence from Chinese Municipalities. *Journal of Development Economics*, 101, 133-147.
- Wei GE, 1999. Special Economic Zones and the Opening of the Chinese Economy: Some Lessons for Economic Liberalization. *World Development*, 27 (7), 1267 – 1285.
- Woolfrey S., 2013. Special economic zones and regional integration in Africa. TRALAC – Trade Law Centre Working Paper n. S13WP10/2013.
- Yeung E., Lee J., Kee G., 2009. China's Special Economic Zones at 30. *Eurasian Geography and Economics*. 50 (2), 222-240.
- Yuan, Yiming, et al., 2009. “China’s First Special Economic Zones: The Case of Shenzhen”. A background study for the World Bank.
- Warr P., Menon J., 2015. Cambodia’s Special Economic Zones, ADB Economics Working Paper Series, n.459 Oct. 2015, Asian development Bank.
- Zajączkowska-Drożdż O., 2010. Special Economic Zones in Poland. Kubas Kos Gaertner.
- Zeng D.Z., 2016. Special Economic Zones: Lessons from the Global Experience. PEDL - Private Enterprise Development in Low Income Countries PEDL Synthesis Paper Series n. 1.