



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Il ruolo dei sindacati nei processi di integrazione degli immigrati e nelle politiche di integrazione locale

Penninx, R.

**DOI**

[10.3280/MM2011-001001](https://doi.org/10.3280/MM2011-001001)

**Publication date**

2011

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Mondi Migranti

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Penninx, R. (2011). Il ruolo dei sindacati nei processi di integrazione degli immigrati e nelle politiche di integrazione locale. *Mondi Migranti*, (1), 7-24. <https://doi.org/10.3280/MM2011-001001>

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

*UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (<https://dare.uva.nl>)*

# ***Il ruolo dei sindacati nei processi di integrazione degli immigrati e nelle politiche di integrazione locale***

di *Rinus Penninx*\*

## **1. Introduzione<sup>1</sup>**

L'Europa è diventata un continente di immigrazione, non per vocazione ma di fatto. Di conseguenza, l'integrazione degli immigrati è divenuta una questione importante per i governi a tutti i livelli (Penninx *et al.*, 2006). Il lavoro è sempre stato ed è ancora un fattore cruciale nel processo di integrazione dei nuovi arrivati. Ecco perché i governi, in particolare quelli locali, guardano ai sindacati come ad un *partner* potenzialmente rilevante per le politiche di integrazione. Si tratta di aspettative fondate? Che ruolo hanno svolto in passato i sindacati europei per i lavoratori immigrati e cosa possono fare oggi? In questo articolo intendo presentare la ricerca con cui ho cercato le risposte a tali questioni come segue:

Innanzitutto, vorrei fare alcune osservazioni su quello che io chiamo il processo di integrazione dei nuovi arrivati, sull'impatto delle politiche collegate a tale processo, e sugli attori coinvolti in tali politiche. Queste osservazioni introdurranno la prospettiva attraverso cui intendo affrontare il tema specifico dei sindacati e degli immigrati.

In secondo luogo, mi soffermerò su come, in un certo numero di paesi europei, i sindacati si siano occupati di immigrazione e di immigrati nel passato recente, all'incirca nel periodo che va dal 1960 fino ai primi anni Novanta. Basandomi su uno studio precedente (Penninx e Roosblad, 2000), accennerò brevemente ai modi in cui, in sette paesi dell'Europa nord-

\*. Rinus Penninx, University of Amsterdam e Imiscoe Research Network.

1. Il presente articolo è la versione riadattata dell'intervento al Seminario Internazionale *Il ruolo dei sindacati nelle politiche di integrazione locale*, svoltosi presso la Fondazione G. Piccini, Calvagese della Riviera, Brescia, il 19 e 20 ottobre 2010. Ringrazio Stefania Marino per le sue preziose e approfondite annotazioni alla versione originale. La traduzione è a cura di Tiziana Tonon.

occidentale, i sindacati hanno affrontato la questione prospettata loro dall'immigrazione di lavoratori (prevalentemente dei cosiddetti lavoratori temporanei). Questa sezione è basata su studi empirici e ci mostra innanzitutto come i sindacati possono relazionarsi con l'immigrazione e con i lavoratori migranti e quale può essere il contributo dei sindacati all'integrazione degli immigrati.

In una terza fase, ispirata dall'analisi del precedente studio comparativo, mi concentrerò sul periodo recente degli ultimi due decenni. Quali sono stati i principali cambiamenti nelle migrazioni internazionali in Europa e nella loro regolamentazione, e quindi nella posizione degli immigrati, che hanno coinvolto l'ordine economico internazionale in senso generale e, più nel particolare, le relazioni industriali e la posizione dei sindacati? Quali sono le implicazioni di tali cambiamenti per i sindacati e quali i loro atteggiamenti e le loro azioni nei confronti dell'immigrazione e degli immigrati? Questa sezione è molto meno fondata sulla ricerca empirica e maggiormente speculativa, in particolare quando affronta gli effettivi comportamenti e atteggiamenti attuali dei sindacati, in una situazione totalmente nuova.

Infine, nella quarta parte, trarrò alcune conclusioni sulle sfide per i sindacati al giorno d'oggi e sul loro potenziale ruolo nell'interesse degli immigrati e della loro integrazione in Europa.

## **2. Il processo di integrazione, la logica delle politiche e gli attori coinvolti**

### *2.1. Il processo di integrazione: una definizione operativa<sup>2</sup>*

Quando gli immigrati si stabiliscono in un paese, devono conquistarsi un posto in quella nuova società, sia in senso fisico (una casa, un lavoro e un reddito, l'accesso alle strutture educative e sanitarie, ecc.), ma anche in senso sociale e culturale. La mia definizione empirica di integrazione è la seguente: *l'integrazione è il processo che rende un membro riconosciuto della società.*

Fondamentalmente, sono due i soggetti coinvolti nei processi di integrazione: gli immigrati, con le loro caratteristiche, i loro sforzi e il loro adattarsi, e la società di accoglienza con le sue reazioni nei confronti di questi nuovi arrivati. È l'interazione tra i due a determinare la direzione e l'esito finale del processo di integrazione. Si tratta, tuttavia, di *partner* diseguali.

2. Per una versione completa dell'approccio delineato qui, cfr. Penninx, 2005 e 2007.

La società di accoglienza, la sua struttura istituzionale e il modo in cui reagisce ai nuovi arrivati sono decisivi per l'esito del processo di integrazione.

Tale processo di integrazione degli immigranti non avviene, quindi, solo – come spesso si suppone – a livello del *singolo immigrato*, la cui integrazione è misurata sulla base della sua abitazione, del suo lavoro e della sua educazione, oltre che del suo adattamento sociale e culturale alla nuova società. Il processo si svolge anche al livello collettivo del *gruppo degli immigrati*. Le organizzazioni di immigrati costituiscono l'espressione di risorse ed ambizioni messe in atto, e i meccanismi del processo di integrazione agiscono anche a questo livello: le organizzazioni di immigrati possono diventare un elemento riconosciuto della società civile (e un potenziale *partner* nelle politiche di integrazione), oppure possono isolarsi o essere escluse. Infine, c'è il terzo livello, ovvero quello delle *istituzioni*, soprattutto istituzioni pubbliche in generale della società di accoglienza, come la scuola pubblica o gli accordi istituzionali del mercato del lavoro. Si tratta di leggi, regolamenti e organismi che li rendono esecutivi, ma anche regole non scritte e consuetudinarie fanno parte di tali istituzioni. Questo può ostacolare l'accesso o il raggiungimento di risultati paritari per i nuovi arrivati; può persino arrivare ad escluderli totalmente. Il funzionamento di tali istituzioni pubbliche (e il loro eventuale adeguamento in funzione della crescente diversità) è quindi di fondamentale importanza: è proprio a questo livello che integrazione ed esclusione sono concetti speculari (cfr. Penninx, 2001 sull'esclusione sociale).

I meccanismi che operano a livello individuale, di gruppo e delle istituzioni sono differenti, ma i risultati rispettivi di ciascun livello sono chiaramente correlati agli altri. Gli accordi istituzionali determinano le opportunità e i possibili sbocchi per le azioni delle organizzazioni. Le istituzioni e le organizzazioni creano insieme la struttura delle possibilità e/o dei limiti per i singoli individui. D'altra parte, gli individui possono intervenire e cambiare la struttura delle organizzazioni e contribuire, in definitiva, anche a cambiamenti significativi negli accordi istituzionali. Dal momento che l'esito dei processi di integrazione dipende dall'interazione tra le due parti che operano a livelli diversi, non possiamo attenderci un risultato omogeneo.

È basandomi su questa definizione di integrazione in quanto processo e su queste distinzioni analitiche che mi rivolgerò agli accordi istituzionali nel mercato del lavoro e al ruolo dei sindacati in rapporto agli immigrati.

## *2.2. Logica della politica e politica agita: osservazioni e insegnamenti*

Le politiche di integrazione fanno parte degli accordi istituzionali in una società. Essendo caratterizzate politicamente dalla (maggior parte della) società ospitante, vi è il pericolo intrinseco che siano asimmetriche, ovvero che

rappresentino le aspettative e le esigenze di tale società invece di basarsi sulla negoziazione e sugli accordi con gli immigrati stessi. Questo potrebbe portare alla totale esclusione di taluni segmenti della popolazione immigrata (come gli stranieri senza cittadinanza) dal sistema politico formale o, nel caso in cui essi fossero parzialmente o totalmente inclusi in tali politiche, potrebbe marginalizzare le loro voci. Il modo in cui gli immigrati vengono percepiti diventa un fattore significativo in tali processi – spesso addirittura più significativo dei fatti stessi (Penninx *et al.*, 2004). Ciò è ancora più vero se le questioni dell’immigrazione e la posizione degli immigrati vengono trasformate in questioni politicizzate. Questo meccanismo può generare sia una virtuale assenza di (esplicite) politiche di integrazione e disinteresse per le questioni che riguardano gli immigrati, sia politiche esclusive, paternalistiche, che riflettono gli interessi della maggioranza trascurando i bisogni e le voci degli immigrati.

I processi di integrazione sono necessariamente dipendenti dal contesto. Questo fatto è sottinteso nella risposta alla domanda *IN COSA* si suppone che gli immigrati si integrino. Nella sfera socio-economica, per esempio, i meccanismi di integrazione in società orientate verso un mercato più fortemente libero (con conseguenti limitazioni del *welfare* e delle agevolazioni sociali) differiscono da quelli operanti in Stati più attenti al *welfare*, che sono maggiormente basati sulla solidarietà e sulla redistribuzione di una porzione ben maggiore del reddito pubblico. Anche nell’ambito culturale e religioso le peculiarità degli accordi istituzionali provoca differenze significative nella fattibilità delle politiche in determinati settori. Di conseguenza, lo scopo, gli attori e gli strumenti dell’azione politica cambiano. Più avanti mostrerò che questo vale anche per i sindacati in quanto attori in questo campo.

### 2.3. *Le politiche di chi?*

La maggior parte delle osservazioni fatte fin qui si riferiscono a politiche governative nazionali o locali. Se tali politiche vengono messe in atto, la domanda realmente rilevante è: chi viene definito come attore fondamentale? Le agenzie governative sono spesso attori importanti, ma altri attori possono essere individuati nella società civile più ampia ed essere coinvolti nelle politiche del governo. Quando si tratta di integrazione nel mercato del lavoro, lavoratori, sindacati e agenti intermediari sono attori importanti che possono e devono essere coinvolti. Secondo il mio approccio all’analisi delle politiche, non è sufficiente osservare come gli attori si comportano sullo sfondo delle politiche governative, ma occorre anche esaminare le loro politiche. Nella sezione che segue, applicherò questo metodo ai sindacati in Europa, nella fattispecie in un periodo in cui le politiche governative di integrazione erano ancora assenti in molti Stati del Nordovest europeo.

### 3. Reazioni dei sindacati europei nei confronti dell'immigrazione e degli immigrati nel periodo 1960-1993

Nel 2000 ho curato insieme a Judith Roosblad un libro dal titolo *Sindacati, immigrazione e immigrati in Europa, 1960-1993* (Penninx e Roosblad, 2000). Il libro si articolava in sette capitoli in cui esperti analizzavano i sindacati e le loro reazioni nei confronti dell'immigrazione e degli immigrati in sette paesi europei: Svizzera, Repubblica Federale Tedesca, Austria, Paesi Bassi, Francia, Regno Unito e Svezia. Avevamo chiesto a ciascun esperto di rispondere, relativamente al proprio caso particolare e sulla base delle osservazioni empiriche, a domande fondamentali basate su tre tipi di scelte alternative che i sindacati avevano dovuto operare (Penninx e Roosblad, 2000: 4-12).

La prima scelta è stata: i sindacati devono opporsi alle richieste dei datori di lavoro di assumere lavoratori provenienti dall'estero per coprire posti di lavoro vacanti oppure devono cooperare e, in tal caso, quali termini devono definire nell'eventualità dell'assunzione di stranieri? Il problema si basa sul fatto che, se i sindacati cooperassero, questo potrebbe avere una ricaduta negativa sui salari dei propri associati e, più in generale, il surplus di lavoro per i datori di lavoro potrebbe indebolire la posizione dei sindacati. D'altra parte, opporsi potrebbe significare minore espansione economica. Inoltre, non è forse vero che i sindacati vantano anche una tradizione di solidarietà internazionale che non consentirebbe un'aperta resistenza nei confronti dei lavoratori immigrati?

Il secondo quesito che si è presentato, dopo che i lavoratori immigrati erano realmente arrivati, "spontaneamente" o reclutati che fossero, era: I lavoratori immigrati possono essere considerati come parte integrante del movimento sindacale e quindi essere reclutati come suoi membri, con gli stessi diritti di qualsiasi lavoratore, oppure essi – in quanto stranieri o lavoratori temporanei – devono essere parzialmente o totalmente esclusi dai membri a pieno titolo del sindacato? La questione dell'inclusione-esclusione consiste nel fatto che, da un lato, i sindacati erano consapevoli che l'esclusione avrebbe potuto causare una spaccatura nel movimento sindacale indebolendo la loro posizione nei negoziati, argomento che assume tanto più peso quanto più tempo questi lavoratori tendono a rimanere. D'altro canto, l'inclusione dei lavoratori immigrati avrebbe potuto essere vista come una minaccia per i mercati del lavoro esistenti a livello nazionale e per gli interessi dei sindacati: in particolare avrebbe potuto scontrarsi con gli interessi dei lavoratori locali. Quantomeno alcune correnti del movimento operaio avrebbero potuto assumere questa posizione.

Nei casi in cui i sindacati hanno scelto l'inclusione come soluzione per il problema numero due, si sono trovati di fronte a una terza scelta: quella tra parità di trattamento e trattamento speciale. Quando i lavoratori immigrati en-

trano a far parte dei sindacati, questi vengono messi quotidianamente a confronto con le differenze reali o presunte tra i lavoratori locali e quelli immigrati. Alcune differenze dipendono dalla loro particolare condizione di migranti, o di parlanti una lingua diversa, o di esponenti di un *background* religioso, culturale, etnico o razziale differente. Possono inoltre verificarsi problemi specifici per questi nuovi arrivati nel partecipare e agire all'interno delle strutture sindacali esistenti. Qualunque fosse l'origine di tali differenze, il problema dei sindacati è stato: i sindacati devono guardare esclusivamente agli interessi comuni dei lavoratori locali e immigrati, e quindi trattarli tutti allo stesso modo, oppure devono anche difendere gli interessi e i bisogni specifici dei loro membri immigrati ed elaborare politiche specifiche che consentano la conquista di una eguaglianza concreta (e non solo formale) tra i propri membri? La prima scelta – le politiche generali – può comportare qualche ingiustizia, dal momento che non prevede di operare una distinzione nel trattamento di casi che uguali non sono. La seconda scelta porta in sé il rischio di suscitare sentimenti di risentimento tra i membri locali nei confronti di tali “trattamenti preferenziali”.

Per brevità, vorrei saltare tutti i dettagli dei risultati di tale studio e passare direttamente alle sue conclusioni, ovvero alle risposte date dai sindacati a questi tre problemi nei sette diversi paesi esaminati.

Per quanto riguarda la *prima questione* – opporsi o cooperare alle assunzioni di lavoratori immigrati – abbiamo riscontrato un certo consenso, trattandosi di argomenti consueti per i sindacati: essi si preoccupano ovunque delle possibili conseguenze che l'immigrazione per lavoro può avere sulle preesistenti strutture di potere e di contrattazione nel contesto socio-economico. A parole i sindacati possono dichiarare il proprio impegno nella solidarietà a vari livelli a vantaggio di tutti i lavoratori, tuttavia nei fatti il quadro di riferimento dominante è quello dello Stato-nazione e della scena nazionale. Questo aspetto è stato accentuato a quei tempi dal fatto che, dopo la Seconda guerra mondiale, sono state create o portate avanti nuove strutture di consenso decisionale tra imprenditori, sindacati e Stato, con l'obiettivo di “ricostruire” le economie nazionali.

Eppure, nella pratica, prima del 1973 i sette paesi hanno avuto reazioni differenti nei confronti dell'immigrazione. Per esempio, in Svezia, nella Rft e nei Paesi bassi, dove i sindacati sono stati fortemente coinvolti nella definizione delle politiche socio-economiche insieme allo Stato e agli imprenditori, i sindacati hanno partecipato alla questione dell'immigrazione da una posizione di forza: hanno riadattato le proprie perplessità circa l'assunzione di lavoratori immigrati trasformandole in argomenti di trattativa, ovvero: se noi collaboriamo per l'importazione della forza-lavoro, questa dovrà avvenire in modo tale che i rapporti di lavoro e le posizioni di contrattazione non siano com-

promessi. Per fare ciò, essi hanno acquisito il controllo diretto sui procedimenti di assunzione (compresi i diritti di veto), hanno chiesto che salari, condizioni di lavoro e diritti fossero uguali anche per gli immigrati, oltre a richiedere interventi specifici per garantire che alloggio, viaggio e corsi di lingua fossero a carico dei datori di lavoro. Nel caso della Rft e dei Paesi Bassi, ma meno in Svezia, i sindacati hanno anche tentato di prendere provvedimenti in modo da garantire la natura temporanea delle assunzioni e la possibilità di ridurre la forza lavoro importata, se necessario.

Nel caso dell’Austria, invece, la posizione di forza dei sindacati è stata utilizzata in modo diverso: i sindacati austriaci hanno mirato a “tutelare i lavoratori locali” utilizzando la propria influenza nelle decisioni socio-economiche per ridurre al minimo l’immigrazione di lavoratori stranieri, mantenendo il loro contingente annuo il più ridotto possibile, attraverso la definizione del lavoro degli immigrati come categoria particolare, temporanea, che non gode degli stessi diritti di quello dei lavoratori locali sotto un certo numero di aspetti. In paesi come Svizzera, Francia e Regno Unito i sindacati non sono stati coinvolti nei processi decisionali nazionali circa il lavoro immigrato, oppure vi hanno svolto solo un ruolo marginale. In tali casi i sindacati non potevano che criticare le politiche governative di importazione di manodopera dall’estero.

Le reazioni descritte sopra sono fondamentalmente quelle che i sindacati hanno avuto fino al 1973. Innescati dalla prima crisi petrolifera che si è verificata in quel periodo, un certo numero di cambiamenti a lungo termine si sono palesati nelle società europee che erano diventate Stati assistenziali: la perdita progressiva della propria autonomia in un mondo globalizzato da parte delle economie nazionali, una nuova divisione internazionale del lavoro e la ristrutturazione delle economie europee, delocalizzazione delle industrie ad alta densità lavorativa e accresciuta richiesta di lavoratori altamente qualificati per la produzione intensiva di capitali e per una parte del settore dei servizi. Quello che le autorità nazionali hanno fatto è stato mantenere il più basso possibile il numero di immigranti potenzialmente dipendenti dallo Stato assistenziale, attraverso l’applicazione di politiche immigratorie restrittive e selettive. In queste nuove circostanze l’alleanza tra governi e sindacati a favore delle politiche immigratorie restrittive sembrava essere un fatto fisiologico: in nessuno dei sette Stati esaminati i sindacati si sono opposti a tali politiche restrittive e molti di loro le hanno attivamente sostenute, anche se si sono schierati in difesa di quelli che consideravano diritti acquisiti degli immigrati, opponendosi ai programmi di rimpatrio forzato o alle restrizioni in materia di ricongiungimento familiare. I sindacati che si sono dimostrati attivi su questi argomenti in favore dei lavoratori immigrati l’hanno fatto essenzialmente come parte di un più ampio movimento sociale e gli argomenti provenivano spesso da un contesto di integrazione, piuttosto che da argomenti propri del sindacato.

Quanto alla *seconda questione* – inclusione o esclusione – abbiamo rilevato una divergenza comparabile: a livello puramente teorico non abbiamo trovato nessun sindacato che prevedesse l'esclusione degli immigrati, ma nella pratica la loro inclusione è risultata marcatamente differente tra i sette paesi.

In primo luogo, la percentuale di adesione ai sindacati in generale è marcatamente diversa nei sette paesi in esame, dal valore più alto in Svezia (82,5%) al più basso in Francia (10,8%). Anche se l'adesione degli immigrati spesso non viene ufficialmente registrata dai sindacati, la tendenza generale che si può osservare è che la percentuale di immigrati iscritti al sindacato non si discosta in modo significativo da quella dei lavoratori locali di ciascun paese. Questo significa che è molto alto in Svezia (dove l'adesione ai sindacati è stata fatta rientrare nelle condizioni del contratto di assunzione) e basso in Francia. La nostra conclusione in proposito è stata che il livello di organizzazione dei lavoratori immigrati è determinata in misura molto maggiore dalle caratteristiche strutturali (nazionali) dei sindacati piuttosto che dalle caratteristiche degli immigrati stessi. Quindi, l'inclusione per mezzo dell'adesione al sindacato non può in sé essere considerata come un buon indicatore della reale integrazione; è piuttosto un prerequisito vantaggioso per raggiungerla.

In secondo luogo, fino a che punto i sindacati difendano la parità dei diritti sociali e lavorativi degli immigrati è un indicatore molto più affidabile, anche se tale indicatore risulta essere direttamente collegato al modo in cui è stato affrontata la questione numero uno. I sindacati austriaci, per esempio, non solo hanno cercato di mantenere le quote il più basse possibile, ma hanno anche messo i lavoratori immigrati in una posizione svantaggiosa rispetto ai lavoratori locali: nel caso in cui non riuscissero a trovare un lavoro, gli immigranti potevano essere allontanati dal paese; in caso di licenziamenti, gli immigrati venivano prima dei lavoratori locali; essi non godono delle stesse modalità di accesso all'indennità di disoccupazione e di nessun accesso ai comitati aziendali. In Austria gli immigrati sono stati esclusi da ogni posizione all'interno dei sindacati fino al momento in cui non avessero ottenuto la cittadinanza austriaca. La Svizzera aveva una normativa simile, ma in questo caso era stata istituita dallo Stato; i sindacati hanno dovuto adeguarsi. È stato solo negli anni Ottanta e Novanta che i sindacati austriaci e svizzeri hanno gradualmente preso le distanze da tali politiche di esclusione.

I sindacati svedesi, tedeschi e olandesi partivano da una posizione diversa, dal momento che avevano garantito i diritti sul lavoro per gli immigrati fin dal principio. Le disuguaglianze si sono manifestate maggiormente per quanto riguarda i diritti sociali, come l'accesso all'assistenza sociale e per la disoccupazione, controllate dallo Stato, così come il diritto alla residenza. Via, via che i sindacati si sono resi conto che i lavoratori immigrati e le loro famiglie sarebbero rimasti nel paese, hanno iniziato a prendere coscienza di tali disugua-

glianze e a combatterle. Per fare questo hanno dovuto stringere coalizioni diverse: i sindacati tedeschi lo hanno fatto con Ong come *Arbeiterwohlfahrt* e con le organizzazioni della Chiesa in opposizione al governo che persisteva nel sostenere la condizione temporanea dei lavoratori stranieri e il loro rientro in patria. I sindacati olandesi hanno visto le politiche governative delle minoranze in azione a partire dal 1980 e si sono trovati a dover riconoscere la propria ambivalenza interna nei confronti degli immigrati. I sindacati svedesi hanno avuto meno difficoltà: in Svezia l'idea che l'immigrazione fosse temporanea non è mai stata forte e i diritti a una residenza permanente e all'ottenimento della cittadinanza svedese sono stati garantiti fin da una fase davvero precoce. La situazione del Regno Unito è stata molto simile a quella svedese, anche se per un motivo diverso: gli immigrati, che provenivano per la stragrande maggioranza da paesi del *Commonwealth* britannico, godevano fin dal principio della piena cittadinanza e dei diritti conseguenti.

Il caso francese è ambivalente per molti aspetti: l'immigrazione è stata principalmente un affare di Stato e l'integrazione una questione decentrata di *laissez-faire*, che ha comportato un gran numero di disuguaglianze, in particolare per la prima generazione di stranieri immigrati di origini non europee. Sebbene i sindacati difendessero l'uguaglianza a livello ideologico, hanno incontrato una certa difficoltà nel trasporla sul piano della pratica.

Quanto alla *terza questione* – trattamento paritario o speciale – una tendenza generale che si può osservare è che la maggior parte delle organizzazioni sindacali nazionali ha dovuto ammettere nel corso del tempo che la situazione e le condizioni particolari degli immigrati richiedevano alcune attenzioni e politiche speciali. A livello pratico, questo ha comportato l'assunzione di misure speciali nell'ambito della comunicazione (lingue) e delle strutture organizzative, come commissioni speciali e segretariati. La collocazione temporale di queste politiche mirate è diversa: nella maggior parte dei casi hanno avuto inizio negli anni Settanta, ma ad esempio i sindacati svizzeri lo hanno fatto molto dopo e quelli austriaci non hanno preso affatto tali iniziative. Difendere gli interessi particolari dei lavoratori immigrati nei negoziati collettivi o in situazioni critiche come gli scioperi, tuttavia, diventa una questione davvero delicata che non è facile affrontare. Nei Paesi Bassi si sono verificate alcune pressioni sui sindacati per far includere alcuni diritti civili o religiosi all'interno dei contratti di lavoro collettivi, come ad esempio il diritto dei lavoratori di godere di un congedo in occasione delle loro festività religiose. Tali diritti sono stati introdotti in alcuni contratti collettivi (ma di fatto si è rivelato molto più facile per i lavoratori musulmani e induisti ottenerli dalle autorità). Solo in pochi casi, nel Regno Unito e in Francia, sono documentate vertenze di lavoro in cui i lavoratori immigrati avanzavano richieste specifiche, come la possibilità di poter pregare durante le ore di lavoro. In uno dei casi

francesi, il sindacato ha risolto il problema riformulando tali richieste nei termini di apparenti richieste “igieniche” legate al lavoro.

Il problema del trattamento mirato o ugualitario si manifesta più chiaramente quando si passa ad esaminare l’organizzazione interna dei sindacati. La consapevolezza del fatto che fosse difficile per i lavoratori immigrati essere adeguatamente rappresentati all’interno delle organizzazioni sindacali e scalare le posizioni di potere ha in molti casi portato alla creazione di commissioni speciali e segretariati, ma in genere questi hanno svolto un ruolo marginale entro i sindacati. Un approccio più decisivo, che è stato adottato molto rapidamente dai sindacati svedesi e tedeschi, è stato quello di fornire una formazione mirata e programmi fattivi di azione che mettessero i lavoratori stranieri in condizione di arrivare a posizioni di rilievo entro l’organizzazione sindacale. In questi casi i sindacati hanno funzionato come un importante aiuto alla mobilità sociale, formando *leadership* di immigrati all’interno del sindacato che spesso si estendeva anche alla società più ampia.

#### **4. Contesti mutati per sindacati europei e immigrati 1993-2010**

Il quadro generale che ho appena descritto è fortemente legato alla situazione dei lavoratori stranieri nell’Europa nord-occidentale nel periodo del dopoguerra e alle conseguenze di tale situazione fino ai primi anni Novanta.

In quel periodo le condizioni sono completamente cambiate sotto molti aspetti.

In primo luogo, la *globalizzazione economica e finanziaria* ha sfidato sempre più le economie nazionali e i loro quadri normativi. La competizione internazionale, la mobilità del capitale e la libertà delle imprese internazionali di scegliere la propria posizione (o posizioni) ha imposto dei vincoli sempre maggiori ai governi e alle politiche economiche nazionali. Nel tentativo di rimanere o di diventare interessanti per le imprese, gli Stati nazionali sono inclini a ridurre il peso della normativa inclusa quella del lavoro.

La richiesta di contratti di lavoro flessibili da parte degli imprenditori e il processo di deregolamentazione del mercato del lavoro ha portato all’introduzione di nuove forme di assunzione, come i contratti a tempo determinato e quelli a *part-time*, il subappalto in generale e l’assunzione di lavoratori autonomi in particolare – quest’ultimo è qualcosa a metà strada tra un piccolo imprenditore e un dipendente regolare.

Inoltre, la struttura del mercato del lavoro è significativamente cambiata. Il settore primario si è ridotto a una porzione insignificante in termini di posti di lavoro; il numero di posti di lavoro nel settore secondario della produzione è a sua volta diminuito considerevolmente e, per di più, sono notevolmente cam-

biati i requisiti richiesti; il settore terziario dei servizi è cresciuto fino a diventare il principale fornitore di posti di lavoro con un ampio spettro di competenze richieste per accedervi. Questo processo di cambiamenti strutturali nel mercato di lavoro può generare periodi di aumento della disoccupazione e aumento della percentuale di disoccupazione strutturale.

Sulla scia di questi cambiamenti del mercato economico e del lavoro, anche le “*relazioni industriali*” e la *posizione dei sindacati* sono cambiati in modo significativo. Mentre in precedenza gli sforzi dei sindacati erano fortemente orientati verso la regolamentazione del lavoro regolare, la flessibilità nei rapporti di lavoro è diventata la parola d’ordine e la pratica diffusa. I sindacati hanno avuto difficoltà ad adattarsi a tale situazione. Inoltre, hanno sperimentato una diminuzione della loro influenza sulle decisioni socio-economiche prese in molti paesi, come conseguenza generale della decrescente capacità di intervento sulle economie nazionali, e in taluni casi come conseguenza specifica dei governi neo-liberali che hanno posto un freno al potere dei sindacati. In generale, l’adesione alle organizzazioni sindacali è diminuita. La frammentazione dei lavoratori in gruppi con diversi tipi di contratti di lavoro ha ostacolato l’azione di rappresentanza dei sindacati e ha complicato i rapporti al loro interno.

In secondo luogo, il quadro generale in Europa in termini di migrazioni internazionali è cambiato completamente, sia per quanto riguarda i *fatti della migrazione* sia relativamente alla *loro regolamentazione*. Iniziamo a dare un’occhiata al livello dei fatti. Se il numero dei migranti internazionali in tutto il mondo è aumentato di quasi due volte e mezzo tra il 1965 e il 2005 (Iom, 2008: 2; Gcim, 2005), nel continente europeo le cifre mostrano un incremento ancor più marcato: in un periodo di 15 anni il loro numero è cresciuto da circa 23 milioni nel 1985 (Nazioni Unite 1998:1) fino a più di 56 milioni, pari al 7,7% della popolazione europea totale, nel 2000. Questo tipo di immigrazione ha avuto inizio nell’immediato dopoguerra nei paesi dell’Europa nordoccidentale. Ma altri paesi, come Italia, Spagna, Portogallo, Grecia, Irlanda, Norvegia e Finlandia, che fino agli anni Ottanta erano piuttosto paesi da cui si emigrava, hanno iniziato a sperimentare un’immigrazione significativa negli anni Novanta e Duemila. Anche altri paesi, tra cui molti dei 12 recentemente riconosciuti come Stati membri dell’UE, vivono contemporaneamente la condizione di paesi di emigrazione, di immigrazione e di transito di migranti. L’Europa è, di fatto, diventata un continente di immigrazione.

Una caratteristica originale delle migrazioni recenti si trova nella cosiddetta nuova geografia delle migrazioni. Il modello di provenienza dei migranti verso l’Europa fino al 1980 poteva comodamente essere raggruppato in tre categorie:

1. migrazione su sfondo coloniale, che collegava alcuni paesi europei alle loro ex colonie;
2. migrazione di lavoratori, che collegava un certo numero di “paesi di reclutamento” a un numero limitato di “paesi fornitori”;
3. migrazione di rifugiati, prevalentemente da paesi dell’Est verso paesi dell’Ovest europeo.

In termini di provenienza degli immigrati, questo comportava modelli geografici delle migrazioni che riguardavano l’Europa e i paesi del Mediterraneo, più un piccolo numero di (ex) colonie.

Questa situazione è completamente cambiata dopo la fine degli anni ’80. Attualmente gli immigrati vengono in Europa da tutto il mondo e in numeri significativi: i dipendenti delle compagnie multinazionali e delle organizzazioni internazionali che lavorano all’estero, i lavoratori specializzati provenienti da tutto il mondo, infermieri e medici provenienti dalle Filippine, rifugiati e richiedenti asilo politico provenienti da paesi dell’Africa, del Vicino Oriente e dell’Asia, dai paesi balcanici e dell’ex Unione Sovietica, studenti provenienti dalla Cina, lavoratori irregolari provenienti da paesi dell’Africa, tanto per individuare alcune delle principali categorie. Una categoria è particolarmente rilevante per le organizzazioni sindacali, ovvero il flusso di migrazione femminile diretta a particolari nicchie di mercato del lavoro come servizi domestici, cura e assistenza infermieristica e industria del sesso.

La nuova ondata migratoria verso l’Europa non è cambiata solo per quanto riguarda i paesi di provenienza, anche il tipo di mobilità delle persone si è modificata in modo significativo entro il contesto globalizzato: sono aumentati i soggiorni a breve termine e quelli legati al lavoro stagionale nel settore agricolo o in quello turistico, quelli per motivi di studio, la migrazione verso la “fascia del sole” dei pensionati, ma anche i soggiorni dei dipendenti di organizzazioni internazionali, imprese multinazionali e lavoratori altamente specializzati in genere. Potremmo catalogarli entro la categoria dei viaggiatori e migranti volontari. La loro mobilità è facilitata, quando non addirittura promossa. Non è necessariamente lo stesso per altri che, come conseguenza di quello stesso processo di globalizzazione, si trovano a dover cercare una nuova destinazione che sia economicamente migliore e/o politicamente più sicura. Paradossalmente, per questi migranti non richiesti hanno acquistato importanza i confini nazionali e il diritto sovrano degli Stati a decidere in merito alla loro ammissione o no. Per gli immigrati non invitati sono state erette nuove e sempre maggiori barriere.

Questo ci porta ad un altro fondamentale cambiamento: quello della regolamentazione delle migrazioni internazionali. Dalla metà degli anni Settanta le politiche restrittive sono state giustificate da un simultaneo decre-

mento della richiesta di immigrati, in particolare per quelli scarsamente qualificati, e da un incremento della migrazione *supply-driven* [guidata dall'offerta] che si presenta sotto forma di politiche per il ricongiungimento familiare, la formazione, il rifugio o l'asilo. In particolare, a partire dall'inizio degli anni Novanta, sono stati creati ostacoli sempre maggiori per i nuovi ingressi sotto forma di politiche di concessione del visto, aumento dei requisiti per accedere alla residenza legale e aumento dei tassi di rifiuto alle richieste di asilo politico. In un processo a spirale, le nuove misure restrittive e di controllo hanno sollecitato la nascita di forme "innovative" di ingresso (come il contrabbando e il traffico illegale), che a loro volta hanno generato nuovi requisiti e nuove procedure volte a un maggior controllo (come in materia di asilo politico e di ricongiungimento familiare) ecc. In questo modo si sono sviluppate nuove dinamiche, nuovi attori sono entrati in scena. L'immigrazione è stata sempre più criminalizzata: quanto più severe le normative, tanto più per definizione aumentano illegalità e irregolarità. Il terrorismo politico internazionale ha inoltre puntato l'attenzione sugli immigrati dal punto di vista della sicurezza. Tali politiche sono state da principio iniziative dei governi – senza coinvolgimento diretto di imprenditori, sindacati o altre organizzazioni della società civile. Per la loro attuazione, però, è stato messo in pratica un *outsourcing* del controllo sempre maggiore: controlli alle frontiere dei paesi di provenienza, responsabilità dei trasportatori (linee aeree, traghetti e navi e imprese di trasporto), ecc.

L'unificazione politica della nuova Unione europea (dal 1993) ha creato inoltre uno scenario completamente nuovo per la regolamentazione e ha operato come un'arma a doppio taglio: da una parte, l'UE ha sancito un diritto fondamentale a spostarsi e stabilirsi nei vari paesi dell'unione per i cittadini e i residenti dei suoi Stati membri. D'altra parte, gli Stati membri hanno sviluppato politiche migratorie restrittive e di difesa (a partire dal trattato di Amsterdam del 1997) per tenere lontani i migranti non richiesti. Ciò è stato fatto in particolare attraverso l'armonizzazione delle politiche per l'immigrazione e l'asilo politico nell'UE<sup>3</sup>. Si ha quindi una situazione paradossale per cui a una "mobilità libera" all'interno dell'UE corrisponde un incremento della chiusura nei confronti di chi si trova all'esterno.

3. Secondo Groenendijk e Minderhoud (2004, 139 ss.) circa 50 proposte di direttive sono state avanzate durante i primi quattro anni successivi all'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam, nel maggio 1999. Di questi 50, solo 23 sono stati convertiti in norme vincolanti. Questi 23 riguardano le frontiere e i visti (11), l'immigrazione clandestina e l'espulsione (6), l'asilo (5) e solo uno la migrazione legale. Gli argomenti presenti in questa lista riflettono la preoccupazione dominante circa la regolamentazione della migrazione orientata sul controllo da parte della UE.

Tale armonizzazione delle politiche migratorie è stata sviluppata sulla base dell'esperienza maturata dai primi membri della Cee-UE, in gran parte paesi dell'Europa occidentale, ma la definizione del problema e gli strumenti da utilizzare per le politiche restrittive sono state imposte in seguito anche ai nuovi membri della UE per mezzo dell'*acquis*: l'accettazione di tali politiche – e quindi l'adozione della normativa necessaria e degli strumenti per la sua attuazione – era stata resa semplicemente la *conditio sine qua non* per entrare a far parte della UE, a prescindere che un tale approccio fosse o meno adatto alla nuova situazione, e che gli strumenti potessero realmente essere utilizzati.

Sulla scia di tali misure restrittive in materia di immigrazione e di regolamentazione della residenza legale, sono state adottate anche misure specifiche per regolamentare l'accesso al mercato del lavoro (e ad altri campi dello Stato assistenziale, come la sanità e l'istruzione). Tali normative, come la *Linkage Law* dei Paesi Bassi, hanno effettivamente funzionato come una seconda frontiera (dello Stato sociale) per gli immigrati residenti illegalmente. Mentre in origine l'illegalità era un concetto associato all'accoglienza e alla residenza, iniziamo ad osservare come i paesi europei abbiano iniziato a servirsi di un nuovo tipo di illegalità anche in rapporto al lavoro e all'accesso al mercato del lavoro, aumentando i controlli per lavoratori e datori di lavoro.

## Conclusioni

Quali sono le conseguenze per i sindacati dei cambiamenti descritti sopra? Se riprendiamo le tre questioni di base analizzate nel par. 3, saranno ancora rilevanti oggi, e in che modo?

Quanto alla prima scelta, quella tra collaborazione o contrasto, dobbiamo concludere che oggi il problema è molto meno rilevante di quanto lo sia stato in passato. Al giorno d'oggi i sindacati sono semplicemente molto meno coinvolti nei processi decisionali delle imprese, soprattutto quando si tratta di immigrazione. La questione è adesso se i sindacati, in quanto attori della società civile, cerchino di influenzare la regolamentazione restrittiva dell'immigrazione e l'accesso al mercato del lavoro e la disponibilità delle forme di sostegno dello Stato sociale per gli immigrati privi di documenti.

La seconda scelta – inclusione o esclusione – è ancora valida per i lavoratori immigrati regolari, ma ha anche acquisito un aspetto completamente nuovo quando si parla di una parte consistente di immigrati che è irregolare e priva di documenti (come conseguenza delle normative restrittive dello Stato): i sindacati devono includere e mobilitare gli immigrati senza documenti? E per

alcuni settori lavorativi non organizzati e vulnerabili (come conseguenza dei mutati rapporti lavorativi) la questione cruciale è: i sindacati devono includere e mobilitare queste categorie di lavoratori (sia immigrati che locali) che non rientrano nelle strutture tradizionali delle organizzazioni sindacali?

Nei casi in cui i sindacati hanno preso delle iniziative, come l'assistenza ai lavoratori irregolari in Francia (Asplan, 2010; Julliard, 2010; Nicholls, 2010), o la mobilitazione dei lavoratori domestici in sindacati (Günther, 2010), anche la terza questione ha assunto un nuovo aspetto: come prerequisito per la cooperazione, i sindacati devono tenere conto delle caratteristiche particolari degli immigrati. In questi casi, tali caratteristiche particolari non sono legate tanto ai caratteri culturali, quanto piuttosto alla posizione strutturale/giuridica degli immigrati entro la società.

Questi cambiamenti rispetto al modo in cui le tre questioni si pongono oggi comporta che i sindacati debbano, rispetto a prima, agire molto più come attori della società civile a vantaggio degli immigrati piuttosto che come organismi esclusivamente volti agli interessi legati al lavoro. La maggior parte delle azioni di assistenza agli immigrati, e in particolare a quelli irregolari, hanno a che fare più con altri aspetti della vita (assistenza per la regolarizzazione del soggiorno e/o per l'accesso al mercato del lavoro; per la ricerca di alloggio e per l'accesso ai servizi generali dello Stato, come sanità e istruzione) che non con questioni strettamente legate al lavoro. Sono aspetti che devono essere sistemati in primo luogo e l'assistenza dei sindacati nel farlo può contribuire ad accrescere il numero di aderenti alle organizzazioni sindacali e, col tempo, rafforzare la posizione.

La documentazione relativa all'azione del sindacato in Francia illustra questo punto in modo efficace: i lavoratori irregolari in Francia hanno iniziato ad utilizzare lo sciopero nella loro battaglia per la legalizzazione/ regolarizzazione della residenza e della posizione lavorativa (invece che farlo per migliorare i salari o le condizioni lavorative). Gli scioperi e le azioni non sono quindi stati rivolti ai loro datori di lavoro, ma agli enti governativi che decidono del loro *status* giuridico. L'assistenza da parte dei sindacati in queste battaglie comporta un totale ripensamento delle strategie e delle coalizioni (Julliard, 2010).

La scarsità di testimonianze pratiche suggerisce che l'azione dei sindacati su questa linea non è stata adottata in modo uniforme in Europa. Nei paesi in cui le organizzazioni sindacali non sono strettamente coinvolte nei processi decisionali tripartiti (perché non lo sono mai state o non lo sono più) questo nuovo approccio è maggiormente evidente: in Italia e in Spagna per quanto riguarda i nuovi paesi di immigrazione e nel Regno Unito e in Francia per quanto riguarda i più storici. Questo va spesso di pari passo con un'organizzazione più decentrata e *bottom-up* dei sindacati: è quanto eviden-

zia il confronto di Marino tra i discorsi e le azioni dei sindacati olandesi e italiani (Marino, 2009).

Infine, per tornare alla domanda iniziale circa l'importanza del ruolo dei sindacati per l'integrazione degli immigrati, possiamo trarre alcune conclusioni generali.

Innanzitutto, sul piano teorico, sì, possiamo tranquillamente affermare che il lavoro è l'elemento fondamentale per il processo di integrazione dei nuovi arrivati; per estensione possiamo concludere che le politiche di un importante attore istituzionale in questo settore, ovvero dei sindacati, sono di cruciale importanza per gli immigrati (in senso positivo o negativo); in senso ancor più ampio, è chiaro che i sindacati rappresentano potenzialmente un importante *partner* di coalizione per i governi locali nei loro sforzi e nelle politiche mirate alla promozione dell'integrazione degli immigrati.

Perché tale potenziale si concretizzi, le politiche di inclusione dei sindacati sono decisive, sebbene non sempre strategicamente convenienti. Una tale inclusione degli immigrati presenta due possibili aspetti: il primo è che questi nuovi arrivati sono intesi (e assunti) come membri regolari e i loro diritti relativi al lavoro e le loro richieste vengono ugualmente tutelati. La seconda è che – se questo avviene in modo coerente entro le fila dei sindacati – questi potrebbero diventare non soltanto un importante forza per l'integrazione (anche prescindendo dalla questione se la società più ampia investe o no sulle politiche di promozione dell'integrazione di questi lavoratori), essi potrebbero anche diventare un importante canale per la mobilità sociale degli immigrati, grazie alla loro formazione e alla loro futura posizione di *leader* entro le organizzazioni sindacali. Il sindacato tedesco Dgb fornisce un ottimo esempio durante e dopo il periodo come lavoratori ospiti.

Tuttavia nella nuova era, in cui i rapporti di lavoro hanno subito cambiamenti significativi, la popolazione immigrata si è diversificata e sia la normativa statale relativa all'immigrazione sia lo *status* per la residenza legale degli immigrati e il loro accesso al mercato del lavoro sono notevolmente cambiati, le pratiche di inclusione si sono modificate a loro volta e i sindacati hanno dovuto adottare soluzioni molto diverse perché l'inclusione potesse essere messa in atto:

- a) per i lavoratori immigrati illegali o senza documenti, l'inclusione richiede una completa riformulazione delle strategie e delle coalizioni. È necessario un coinvolgimento molto maggiore dei sindacati come attori della società civile (più in rapporto alle politiche sull'immigrazione, alle procedure per la residenza e alle politiche dello Stato piuttosto che in rapporto agli imprenditori). Anche nei confronti degli stessi clandestini è richiesta innanzitutto assistenza in questioni non legate al lavoro (per poi procurarselo dopo aver conquistato una posizione di membri e lavoratori regolari).

- b) Anche per i lavoratori di settori che tradizionalmente non sono organizzati o lo sono solo parzialmente, come i collaboratori domestici e alcuni comparti del settore igiene e cura, e per coloro che lavorano con contratti atipici, di subappalto o di semi-indipendenza, sono necessarie nuove strategie. In linea di principio, l'effettiva mancata inclusione di questi lavoratori (immigrati e locali indifferentemente) sono un'eredità storica dei sindacati stessi e dei nuovi sviluppi dei rapporti lavorativi (e non dalle politiche di immigrazione e soggiorno), ma nella pratica vi è una forte sovrapposizione (o una doppia vulnerabilità) in molti di questi settori.
- c) Per gli immigrati regolari che lavorano in settori di lavoro organizzati in modo tradizionale, il classico terzo dilemma che abbiamo esposto sopra - parità di trattamento o trattamento speciale- rimane attuale. In tempi di dibattiti in materia di immigrazione fortemente politicizzati e polarizzati in gran parte dei paesi europei, tuttavia, la tesi della parità di trattamento sembra essere predominante rispetto al trattamento speciale, ma resta aperta la questione su quanto tempo occorra perché le procedure di parità di trattamento portino a una parità di risultati materiali per i nuovi arrivati. Questo è particolarmente dubbio quando si tratta di caratteristiche o di *status* di immigrati che fanno riferimento alle politiche di immigrazione e di soggiorno.

Per concludere con una nota positiva, effettivamente vediamo che alcuni sindacati in Europa – sull'esempio delle loro controparti nordamericane – stanno attivamente adottando l'azione per e con i lavoratori irregolari e i lavoratori dei settori non organizzati come strategia per la loro stessa sopravvivenza. Vi è una consapevolezza crescente del fatto che questi gruppi, non solo dovrebbero far parte del movimento dei lavoratori, ma possono anche contribuire alla sua crescita e alla sua rinascita. La pratica di questa nuova strategia di crescita mediante l'inclusione – necessariamente locale – evidenzia il fatto che, per vincere, è necessaria la partecipazione di nuovi membri provenienti da questi settori.

## **Bibliografia di riferimento**

- ASsplan (2010). *Travailleurs sans papiers: la précarité interdite*. Paper for the Esf-seminar on Migrant Legality and Employment in Contemporary Europe. Amsterdam: June 10-11, 2010.
- Brusse W.A, Broeders D. e Griffith R., a cura di (2005). *Immigratie en asiel in Europa. Een lange weg naar gemeenschappelijkheid*. Utrecht: Lemma BV.

- Flip Lindo e Mies van Niekerk (2001). *Dedication and Detachment. Essays in Honour of Hans Vermeulen*. Amsterdam: Het Spinhuis 2001.
- Gicm (2005). *Migration in an interconnected world: New directions for action*. Global Commission on International Migration, October 2005. disponibile al sito: <http://www.gcim.org/en/finalreport.html>.
- Groenendijk C.A. e Minderhoud P.E. (2004). 'De Nederlandse invloed op nieuwe Europese regels betreffende migratie en asyl'. In: Brusse, Broeders e Griffith, a cura di. *cit.*: 137-162.
- Günther S. (2010). From double illegality to double regularization: the unionization of (un-)documented migrant domestic workers into Dutch trade unions. Paper for the ESF-seminar on Migrant Legality and Employment in Contemporary Europe. Amsterdam: June 10-11, 2010.
- Iom (2008). *World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*. Iom World Migration Report Series, n. 4. Geneva: Iom.
- Julliard E. (2010). *The Cgt and the French illegal immigrant workers' movement 2008-2009: When a union has to cope with the administrative criteria for legalization*. Paper for the Esf-seminar on Migrant Legality and Employment in Contemporary Europe, Amsterdam, June 10-11, 2010.
- Macura M., MacDonald A.L. e Haug W., a cura di. *The new demographic regime. Population challenges and policy responses*. NY/Geneva: United Nations.
- Marino S. (2009). *Trade Union Representation of Migrant Workers. A Comparison between the Dutch and Italian cases*. Settore Scientifica Disciplinare SPS/09. Manuscript Milano: Università degli Studi di Milano.
- Nicholls W.J. (2010). *The contradictory pathways to political integration: the case of France's undocumented immigrant movements*. Paper for the Esf-seminar on Migrant Legality and Employment in Contemporary Europe. Amsterdam: June 10-11, 2010.
- Penninx R. (2001). Immigrants and the dynamics of social exclusion – Lessons for anti-discrimination policies. In: Flip Lindo e Mies van Niekerk, *cit.*: 193-211.
- Penninx R. (2005). Integration of migrants: economic, social, cultural and political dimensions.. In: Macura, MacDonald e Haug, a cura di. *cit.*: 137-152.
- Penninx R. (2007). Integration processes of migrants: research findings and policy challenges. *Migracijske I Etničke Teme*, 23, 1-2: 7-32.
- Penninx R., Berger M. e Kraal K., a cura di (2006). *The dynamics of International Migration and Settlement in Europe. A State of the Art*. Amsterdam: Aup (Imiscoe Joint Studies series).
- Penninx R. e Roosblad J., a cura di (2000). *Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960-1993. A comparative study of the attitudes and actions of trade unions in seven West European countries*. NY/Oxford: Berghahn.
- United Nations (1998). Population Distribution and Migration. Proceedings of the United Nations Expert Group Meeting on Population Distribution and Migration, Santa Cruz, Bolivia, 18-22 January 1993. New York: United Nations.