

El trabajo y las experiencias de migración. Un estudio de la percepción del trabajo decente entre los inmigrantes latinoamericanos en la Unión Europea

El trabajo y las experiencias de migración. Un estudio de la percepción del trabajo decente entre los inmigrantes latinoamericanos en la Unión Europea.

Autoria: Equipo IntelacMarket

Introducción

En la actualidad, el trabajo, entendido como el conjunto de actividades humanas con el fin de producir bienes y servicios por el cual se recibe un pago (OIT, 2018), constituye uno de los elementos esenciales que hacen posible el progreso y expansión de las sociedades.

Según la estimación mundial de la Organización Internacional del Trabajo — en adelante OIT —, en 2019 había unos 169 millones de trabajadores migrantes internacionales¹, de los cuales el 41.5% eran mujeres. La reducida presencia de trabajadoras entre los migrantes puede explicarse tanto por su menor representación en el conjunto de migrantes internacionales (47.9 por ciento) como por su participación relativamente inferior en el mercado laboral en comparación con los hombres (59.8 por ciento frente al 77.5 por ciento). Las mujeres que migran para trabajar se encuentran con diversos obstáculos, ya sean económicos o de otra índole, y tienen una mayor probabilidad de emigrar como acompañantes familiares por motivos que no están relacionados directamente con la búsqueda de empleo. Estas mujeres pueden sufrir discriminación por razón de sexo en el mercado laboral y carecer de redes sociales que les ayuden a conciliar mejor las demandas laborales y familiares en un país extranjero. Todos estos factores son posibles desafíos que enfrentan las mujeres (OIT, 2021).

Del total estimado de 169 millones de trabajadores migrantes internacionales, el 67.4% estaba empleado en países de ingresos altos: Europa Septentrional, Meridional y Occidental (casi el 24%) y América del Norte (alrededor del 22%). Los países pacíficos y económicamente prósperos promueven la migración voluntaria, que es regular y más previsible. Esto es particularmente notable en la Unión Europea, donde la movilidad es alta y con frecuencia está motivada por factores laborales, como la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo o un salario mejor (McAuliffe y Triandafyllidou, 2021). En los países del norte, oeste y sur de Europa, los trabajadores migrantes representaban en 2019 el 18.4 por ciento de la fuerza de trabajo (OIT, 2021).

América Latina y el Caribe

La migración internacional ha adquirido un rol central en América Latina y el Caribe. Prácticamente, todos los países de la región son parte de los ciclos migratorios, sea como países de origen, destino o tránsito. Según los últimos datos recopilados por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES, 2021) de las Naciones Unidas, México ocupa, con alrededor de 11 millones de personas residentes en el extranjero, el segundo lugar del mundo, después de la India, con mayor número de emigrantes. En tercer

¹ Se define como trabajadores migrantes internacionales a las «personas migrantes en edad de trabajar que en un periodo de referencia específico formaban parte de la fuerza de trabajo del país de residencia habitual, ya sea en ocupación o desocupación» (OIT, 2021: 4).

y cuarto lugar se encuentran la República Bolivariana de Venezuela y Colombia, con más de 5 millones y más de 3 millones de emigrantes, respectivamente.

La migración venezolana constituye un nuevo corredor migratorio en América del Sur, con rutas que llegan hasta Chile. La crisis socioeconómica y política en Venezuela ha tenido un impacto significativo en los flujos migratorios de la región, siendo ésta una de las mayores crisis de desplazamiento en el mundo (UNICEF, 2020). De acuerdo con datos proporcionados por la Plataforma Interagencial R4V, a diciembre de 2023, habían abandonado el país unos 7.7 millones de venezolanos, y alrededor del 85% de ellos (unos 6.5 millones) se habían trasladado a otro país de América Latina y el Caribe (R4V, 2023). Con todo, los principales destinos de los migrantes latinoamericanos y caribeños son los Estados Unidos, seguido de los países de la región y de España (CEPAL, 2019).

Trabajo Decente

La precariedad laboral, entendida como la circunstancia de aquellos trabajadores que, a pesar de tener un trabajo, carecen de los beneficios que se esperarían obtener por participar en el ámbito laboral —tales como seguridad social, contratos laborales permanentes y remuneración decorosa—, ha sido históricamente evidenciada como el incumplimiento generalizado del derecho del trabajo.

La vulnerabilidad de los migrantes y los contextos políticos, geográficos y socioeconómicos de los países receptores afectan de manera directa las posibilidades de acceso a un empleo formal en condiciones adecuadas de contratación y protección, y también incrementan las posibilidades que tiene esta población de ser víctima de explotación laboral, incluido el trabajo forzoso, particularmente en los sectores informales (véase, por ejemplo, CESPAP, 2020).

Los riesgos de enfrentar explotación laboral aumentan en situación de migración irregular o en contextos de crisis como la pandemia de COVID-19 (ACNUR, 2021; McAuliffe y Triandafyllidou, 2021). Es muy probable que las personas sin estatus migratorio realicen los trabajos denominados en inglés «3D»: sucios, exigentes y peligrosos (*dirty, demanding and dangerous*) o que las demandas del mercado laboral los ubiquen en sectores en que abunda la explotación (Ramírez y Corredor, 2022), como la agricultura en Europa (Monzini, 2015) o la construcción en América del Norte (Buckley *et al.*, 2016). Según datos del informe global 2020 del ACNUR, la COVID-19 tuvo un impacto socioeconómico desproporcionado para las personas desplazadas por la fuerza, que suelen depender de trabajos con pago diario o empleos informales. En Costa Rica, por ejemplo, el porcentaje de familias con un empleo estable se redujo del 93% al 59% durante la pandemia (ACNUR, 2021).

Ante estas circunstancias, garantizar la protección de los derechos laborales y las condiciones de trabajo de las personas migrantes y refugiadas se ha convertido en una cuestión urgente, como se refleja en el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (2018), a través del cual la comunidad internacional se comprometió a abordar y reducir las situaciones de vulnerabilidad en el marco de la migración. Desde su fundación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que la protección de las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su estatus, es una parte imperativa de la respuesta a la migración laboral internacional. Con el propósito de promover los derechos laborales de los grupos vulnerables, la OIT desarrolló

el concepto de trabajo decente como una apuesta por el acceso a «oportunidades de trabajo que sean productivas y proporcionen unos ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres» (OIT, 2022: 137). Para generar un trabajo decente, la OIT le propuso a los Estados trabajar en la creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y dialogo social, con la igualdad de género como objetivo transversal. El trabajo decente, como concepto multidisciplinar (Zammiti *et al.*, 2023; Piasna *et al.*, 2020), fue incorporado dentro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, una de cuyas metas es la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgo para las y los trabajadores migrantes (ODS 8.8). En los países de destino, las personas migrantes en condición irregular —o determinados grupos de personas trabajadoras migrantes en situación regular, pero precarias: personas trabajadoras de la economía informal y personas trabajadoras migrantes temporales poco cualificadas— enfrentan un alto riesgo de ser sometidas a trabajo forzoso y otras formas de abuso, especialmente en el ámbito de la economía informal y en sectores específicos como el textil, la agricultura, la producción de metales básicos, el trabajo doméstico, la construcción, la electrónica, la pesca, la hostelería y la minería (UIP y OIT, 2019; OIT, 2016). La Agenda 2030 busca adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y otras prácticas abusivas (ODS 8.7), por ejemplo: condiciones de trabajo y salarios inferiores a la media, la sustitución de contratos después de la contratación, las dificultades para cambiar de empleador debido a reglamentaciones de visado restrictivas, la confiscación por parte del empleador de los documentos de identidad o la retención del salario combinada con el temor de la persona migrante a la detención o la expulsión sumaria (OIT, 2022).

Los pronósticos migratorios no son esperanzadores. El último informe sobre las Migraciones en el Mundo (McAuliffe y Triandafyllidou, 2021) muestra un constante aumento en el número de migrantes internacionales por factores como la inestabilidad política —el caso de Afganistán es el más reciente y ocasionó la huida de millones de afganos, principalmente a causa de la inseguridad y de la violencia (ACNUR, 2023)— y la crisis socioeconómica como consecuencia de la enfermedad coronavírica. Otro factor crucial a considerar en las previsiones de la movilidad humana es la emergencia climática. Según un informe publicado por el Banco Mundial (Clement *et al.*, 2021), unas 216 millones de personas podrían verse obligadas a desplazarse por motivos climáticos en el año 2050.

Scopo dello studio Il nostro studio ha avuto l'obiettivo di comprendere come le persone con esperienza di migrazione verso l'Europa provenienti dai paesi dell'America Latina e dai Caraibi rappresentano il lavoro decente. Il modo in cui le persone costruiscono queste rappresentazioni può essere fondamentale rispetto alle scelte che essi faranno (Ferrari *et al.*, 2008). Nonostante il crescente interesse per le definizioni di lavoro dignitoso, gli studi si sono concentrati sull'analisi di questo concetto in persone autoctone (Di Fabio & Kenny, 2019; Masdonati *et al.*, 2019; Zammiti *et al.*, 2021; Romero-Rodríguez *et al.*, 2024). Pertanto, l'obiettivo principale di questo studio è quello di contribuire a colmare questa lacuna nella

letteratura, esplorando le definizioni di lavoro decente tra persone con esperienza di migrazione.

Per raggiungere il nostro obiettivo, abbiamo formulato la seguente domanda di ricerca: quale rappresentazione hanno del lavoro dignitoso le persone con esperienze di migrazione provenienti dai paesi dell'America latina e dalle isole caraibiche che si trovano in Europa?

Affrontando questa domanda di ricerca, miriamo ad approfondire la comprensione del concetto di lavoro dignitoso nello specifico contesto delle migrazioni. I risultati derivanti da questo studio possono fornire preziosi spunti per l'implementazione di pratiche orientate alla promozione del lavoro dignitoso in termini di sicurezza, equità, inclusione e rispetto dei diritti.

Metodologia

La metodologia utilizzata per rispondere alla domanda di ricerca è stata di tipo qualitativo; abbiamo affrontato l'analisi dei dati secondo l'approccio della Grounded Theory (Strauss & Corbin, 1998), che ci ha permesso di adottare un approccio induttivo e basato sui dati ottenuti dalla somministrazione del protocollo. Questo permette di procedere nello studio senza avere ipotesi di partenza (Hsieh & Shannon, 2005). Diversi autori (Charmaz, 2006; Corbin & Strauss, 2008; Charmaz, 2009) hanno sottolineato che queste metodologie forniscono rigore intellettuale alla ricerca scientifica.

Partecipanti e procedure

I partecipanti allo studio sono 412 persone con esperienza di migrazione che sono nate nei paesi dell'America latina o Isole Caraibiche e che al momento della somministrazione del protocollo di ricerca risiedevano in un paese europeo. 127 partecipanti sono maschi e 284 femmine. Un partecipante non ha dichiarato il proprio sesso. L'età dei partecipanti è compresa tra 19 e 82 anni ($M = 40.55$; $DS = 11.37$). Le statistiche descrittive dei partecipanti sono riportate di seguito.

I dati sono stati raccolti nell'ambito del progetto IntelLACMarket - Integration, Counselling and Upskilling of Migrants and Refugees from Latin America and the Caribbean into the Labour Market. I criteri di inclusione utilizzati sono stati: paese di nascita (essere nati in un paese dell'America latina o isole caraibiche), trovarsi attualmente in un paese europeo e aver compiuto la maggiore età (in molti dei paesi europei e dell'America Latina o isole caraibiche la maggiore età si ottiene al compimento dei 18 anni).

I dati sono stati raccolti attraverso un campionamento a valanga, che permette di individuare alcuni contatti appartenenti alla popolazione che si intende studiare e gli si chiede di segnalare altre persone dotate delle stesse caratteristiche che interessano nella ricerca. Le persone così individuate diventano parte del campione e possono contribuire all'individuazione di ulteriori contatti (Caselli, 2005). Nello specifico, sono state contattate delle associazioni che si occupavano di fornire supporto alle persone con esperienza di migrazione provenienti dall'America Latina e dalle isole caraibiche alle quali è stato chiesto di fornire ulteriori contatti.

I partecipanti sono stati invitati a partecipare ad un'indagine online, compilando un protocollo di ricerca in forma volontaria. Ai partecipanti era spiegato il progetto di riferimento ed erano fornite delle indicazioni sulle persone di contatto alle quali richiedere eventuali informazioni. L'anonimato dei partecipanti era protetto in quanto non erano richiesti i contatti né il nome e il cognome; inoltre, era indicato che i dati sarebbero stati trattati in forma aggregata. Il partecipante era informato della partecipazione volontaria all'indagine con la possibilità di abbandonare la compilazione in qualsiasi momento. In tutte le fasi della raccolta dei dati sono stati rispettati i principi etici di ...Cosa indicare?

Nella raccolta dei dati abbiamo utilizzato una metodologia utilizzata in altri studi (Romero-Rodríguez et al., 2024; Russo et al., 2023; Zammitti et al., 2021; Ferrari et al., 2009). Ai partecipanti è stato chiesto:

Dati anagrafici: sesso, età, paese di nascita e paese di attuale residenza, ...poi?

Aggiungo qualcosa?

L'idea di lavoro dignitoso: per valutare la rappresentazione del concetto di lavoro dignitoso abbiamo utilizzato una domanda a risposta aperta "Che cos'è secondo te il lavoro dignitoso?"

Data Analysis

L'analisi dei dati è stata condotta attraverso l'utilizzo di due software: SPSS 25.0 per le analisi descrittive e NVivo 12.0 per le analisi qualitative. Le analisi dei dati sono state suddivise in diverse fasi.

Fase 1 – verifica dei requisiti del campione. Il primo passo è stato quello di verificare che i partecipanti possedessero i requisiti di inclusione allo studio: abbiamo, quindi, valutato che il paese di nascita fosse uno stato dell'America Latina o le isole caraibiche, che ogni partecipante risiedesse in un paese Europeo e che l'età minima fosse di 18 anni. Inizialmente il campione era costituito da 435 persone. Durante questa fase un partecipante è stato eliminato dal campione totale in quanto ha dichiarato di essere nato in Spagna, un partecipante è stato eliminato in quanto ha dichiarato di essere nato negli Stati Uniti, dieci partecipanti sono stati eliminati perché non hanno indicato il proprio paese di nascita per cui non era possibile verificare il requisito di inclusione relativo al paese di nascita; in merito all'età, tutti i partecipanti hanno dichiarato la maggiore età, tranne dieci, che sono stati eliminati perché non hanno indicato la loro età; infine, un partecipante è stato eliminato perché non ha indicato la sua attuale residenza. Tutti gli altri partecipanti (N = 412) sono stati inclusi nello studio; infatti, erano nati in un paese dell'America Latina o nelle isole caraibiche, risiedevano in un paese europeo e avevano compiuto 18 anni di età, confermando di possedere i criteri di inclusione nello studio.

Le statistiche descrittive sono riportate di seguito e sono state calcolate con SPSS 25.0.

Fase 2 – preparazione del dataset e analisi delle risposte. Il secondo passo è stato quello di analizzare le risposte dei partecipanti. Per procedere con questa fase i dataset sono stati inizialmente sottoposti ad un processo di pulizia che ha previsto la correzione degli errori grammaticali e la traduzione di tutte le risposte nella stessa lingua. Questo processo è stato portato avanti da un ricercatore bilingue e tutte le risposte sono state tradotte in spagnolo, che era la lingua utilizzata dalla maggior parte dei partecipanti che hanno risposto al

sondaggio. Le successive analisi sono state condotte da due ricercatori che parlavano la lingua spagnola.

Attraverso il software NVivo 12.0, abbiamo identificato le parole più frequentemente utilizzate nella descrizione del concetto di lavoro dignitoso. Nello specifico, abbiamo utilizzato lo strumento della *Word Frequency*, che serve ad aiutare i ricercatori a identificare i nodi tematici più comuni reperibili tra le risposte dei partecipanti. Sono state identificate le 150 parole più frequentemente utilizzate, composte da almeno 4 lettere e che si ripetevano almeno 10 volte; le parole espresse al maschile e al femminile o al singolare e al plurale sono state unificate e tutti gli avverbi e gli articoli sono stati eliminati. A questo punto abbiamo creato delle tabelle con le parole più usate nella descrizione del lavoro dignitoso. Tali analisi hanno permesso di individuare i nodi tematici più rilevanti. Nello specifico, l'analisi qualitativa tramite NVivo 12.0 permette di individuare, oltre ai nodi principali (definiti anche nodo-padre), anche i sotto-nodi (definiti nodo-figlio).

Fase 3 – Cluster analisi. Nell'ultima fase abbiamo verificato se i nodi individuati nella descrizione del lavoro dignitoso si accorpavano in specifici cluster. L'analisi dei cluster è utile per confermare o migliorare la lettura delle codifiche che nella fase 2 sono state eseguite manualmente. Il termine Cluster analysis si riferisce ad una tecnica statistica che ordina i casi “[...] into groups of similar cases, whereby the cases within each cluster are more like than those outside the cluster” (Uprichard, 2009, p. 133). In particolare, i risultati del clustering sono presentati attraverso un dendrogramma e permettono di rivelare l'effettiva somiglianza o dissomiglianza tra i nodi e sotto-nodi classificati (Hair et al., 2010), confermando l'affidabilità dell'interpretazione dei dati (Uprichard, 2009) e verificando nuove possibilità di aggregazione dei nodi. Nel nostro studio, abbiamo eseguito una cluster analysis per word similarity basata sul coefficiente di Jaccard. Questo è un valore compreso tra 0 e 1, dove 0 indica nessuna similarità e 1 indica una similarità completa (Ni wattanakul et al., 2013).

Results

Statistiche descrittive

La tabella 1 mostra le statistiche descrittive del campione che ha partecipato alla ricerca.

Tabella 1. Statistiche descrittive

Sesso	
- M	127
- F	284
- Non risponde	1
Age (M/SD)	
- Minimo	19
- Massimo	82
- M (SD)	40.55 (11.37)
Country of birth	
- Venezuela	132

- Colombia	93
- Argentina	49
- Perù	31
- Cuba	18
- Altro (Bolivia, Brasile, Cile, Ecuador, El salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, Messico, Nicaragua, Paraguay, Republica dominicana, Uruguay)	89
Current country of residence	
- Spain	301
- Austria	58
- Belgium	34
- Italia	17
- Other (Paesi bassi, svizzera)	2

Note. N = 412; M = Media; SD = Deviazione standard

The concept of decent work

I risultati della Word Frequency per il concetto di lavoro dignitoso sono riportati nella Tabella 2. Anche in questo caso, questa analisi ha permesso di identificare i nodi e sottounodi, riportati di seguito.

Table 2. Word frequency for the concept of decent work

Word	Count	Word	Count
Trabajo	319	Ambiente	24
Dinero	171	Realizar	24
Digno	98	Traten	22
Respeto	87	Acorde	21
Persona	62	Necesidades	21
Bienestar	60	Humano	20
Vida	56	Familia	19
Horario	46	Crecimiento	16
Derechos	43	Esfuerzo	16
Justa	43	Calidad	15
Permita	38	Desarrollar	14
Actividad	35	Manera	13
Condiciones	35	Adecuado	11
Poder	35	Capacidades	10
Tiempo	34	Salud	10
Empresa	33		

Il primo nodo individuato è stato nominato *Rispetto dei diritti e delle leggi*. Abbiamo suddiviso questo nodo nei seguenti sotto-nodi: 1) *Ricevere una giusta paga*. In questo caso le risposte fanno riferimento alle condizioni contrattuali e all'aspetto economico del lavoro dignitoso; nelle risposte dei partecipanti l'aspetto economico è legato ad una retribuzione giusta per il lavoro che si svolge. Parole come Denaro o Justa fanno parte di questo nodo. Ad esempio, il partecipante n° 90 ha descritto il lavoro dignitoso come “Un trabajo en dónde la remuneración sea adecuada [...]”; il partecipante n° 190 ha definito il lavoro dignitoso come “pago justo, por la experiencia y empleo desempeñado”; 2) *Sicurezza nel luogo di lavoro*. In questo sotto-nodo rientrano le risposte che fanno riferimento all'assenza di discriminazione nel luogo di lavoro, alla sicurezza del lavoro e al fatto che il lavoro deve preservare lo stato di salute delle persone. Parole come Ambiente o Condiciones rientrano in questo sotto-nodo. Alcuni esempi di risposte che sono state codificate in questo nodo sono quelle del partecipante n° 37 ha descritto il lavoro dignitoso come una professione “[...] donde se cumplen las leyes y existe la igualdad”; il partecipante n° 70 lo ha definito come “Un trabajo [...] no discriminatorio”; 3) *Lavorare il giusto tempo*. In questo sotto-nodo le risposte facevano riferimento al rispetto delle giuste ore di lavoro previste dal contratto e al pagamento degli straordinari. Parole come Horario o Adecuado rientrano in questo sotto-nodo. Alcune risposte che fanno parte di questo sotto-nodo sono quelle dei partecipanti n° 325, che ha definito il lavoro dignitoso come “[...] balance entre vida privada y personal [...]”, e n° 381, che ha definito il lavoro dignitoso come “[...] conciliacion familiar y/o personal . Horas justas”.

Il secondo nodo è stato nominato *Qualità di vita*. Le risposte che rientrano in questo nodo si riferiscono alla possibilità di migliorare le proprie condizioni di vita, compreso la possibilità di prepararsi ad un futuro migliore. Le parole che rientrano in questo sotto-nodo sono Calidad o Vida. Ad esempio, le risposte dei partecipanti n° 149 e n° 205, che hanno descritto il lavoro dignitoso, rispettivamente, come “Mejor calidad de vida” e come la professione “que permita calidad de vida”.

Il terzo nodo è stato chiamato *Benessere fisico e mentale*. Questo sotto-nodo comprende risposte che si riferiscono al lavoro dignitoso come opportunità per stare bene fisicamente e mentalmente. Parole come Bienestar o Salud fanno parte di questo nodo; ad esempio la risposta del partecipante n° 194 (“Condiciones dignas de salud, higiene y sobre todo psicológicas [...]”), o quella del partecipante n° 256 (“[...] un trabajo digno debe cumplir las reglas básicas de bienestar para el trabajador [...]”), sono state codificate in questo nodo.

Il quarto nodo è stato nominato *Automiglioramento*. Questo sotto-nodo fa riferimento all'opportunità di crescita fornita dal lavoro dignitoso, intesa anche come possibilità di migliorare le proprie capacità. Parole come Crecimiento o Capacidades fanno parte di questo nodo. Ad esempio, la risposta del partecipante n° 333, che ha definito il lavoro dignitoso quella professione “El que te permita vivir y desarrollarte” oppure il partecipante n° 346 che lo ha definito come “Desarrollar los conocimientos y habilidades [...]”.

Le risposte che non potevano essere classificate in nessuno dei precedenti nodi e sotto-nodi sono state codificate nel nodo definito *Non classificabile*. Ad esempio, il partecipante n° 23 alla domanda “che cos'è il lavoro dignitoso per te?” ha risposto “Cualquier trabajo menos la prostitucion”, oppure il partecipante n° 115 che ha risposto “Cualquier trabajo es digno”.

Infine, le risposte mancanti sono rientrate nel nodo chiamato *Non risponde*.
 La tabella 3 riassume i nodi e i sotto-nodi individuati per il concetto di lavoro dignitoso.

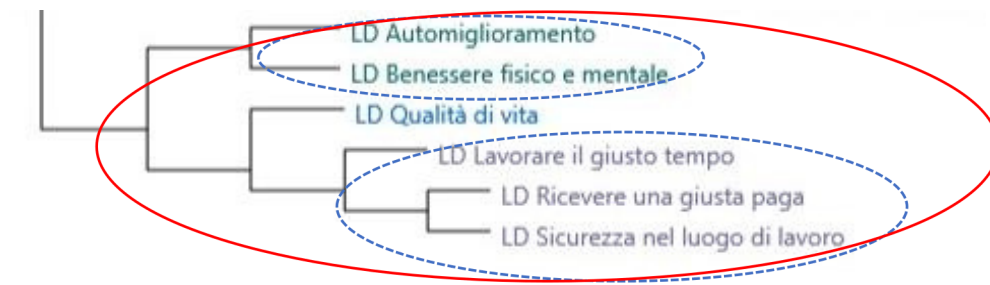
Tabella 3. Nodi per il concetto di lavoro dignitoso

Nodes	References
Rispetto dei diritti e delle leggi	
- Ricevere una giusta paga	173
- Sicurezza nel luogo di lavoro	139
- Lavorare il giusto tempo	77
Qualità di vita	51
Benessere fisico e mentale	35
Automiglioramento	32
Non classificabile	51
Nessuna risposta	52

Cluster analisi

I risultati della cluster analisi applicata ai nodi del concetto di lavoro dignitoso sono riportati nella Figura 1.

Figura 1. Clustering according to Jaccard's coefficient of similarity



Il risultato ha fornito tre cluster separati. I tre cluster riflettono la seguente ripartizione: il primo comprende i nodi *Automiglioramento* e *Benessere fisico e mentale*. Questi nodi rimandano all'idea che il benessere proveniente dal lavoro dignitoso è determinato da una motivazione intrinseca. Il secondo cluster è formato da un singolo nodo, *Qualità di vita*, che riflette l'idea secondo la quale il lavoro dignitoso può migliorare le proprie condizioni di vita. Infine, il terzo cluster è definito dai sotto-nodi che precedentemente erano stati raggruppati sotto il nodo chiamato *Rispetto dei diritti e delle leggi* (*Lavorare il giusto tempo*, *Ricevere una giusta paga* e *Sicurezza nel luogo di lavoro*), confermando le interpretazioni iniziali. Questi tre cluster possono essere chiamati: 1) Motivazione intrinseca, 2) Qualità di vita e 3) Rispetto dei diritti e delle leggi.

Discussion

L'obiettivo di questo studio era quello di valutare qualitativamente quale idea avessero del lavoro dignitoso le persone con esperienza di migrazione verso l'Europa provenienti dai paesi dell'America Latina e dai Caraibi. Per questa ragione abbiamo loro chiesto che cosa fosse il lavoro dignitoso. Il significato del lavoro decente è stato indagato nel nostro campione mediante una domanda a risposta aperta. I risultati hanno permesso di individuare alcuni aspetti del lavoro decente che è possibile comparare con le definizioni e le ricerche presenti in letteratura.

In generale, le analisi hanno sottolineato il fatto che il campione dei partecipanti ha indicato nelle risposte alcuni importanti fattori che sono conformi alla definizione di lavoro decente che è stata proposta dall'ILO (1999). Ad esempio, la questione più citata all'interno delle risposte dei partecipanti è stata quella legata all'aspetto economico del lavoro decente. Anche la questione delle condizioni di lavoro adeguate e del tempo libero risultano essere importanti per il campione coinvolto nella ricerca. La cluster analisi ha confermato che questi aspetti sono inclusi in un unico cluster che abbiamo chiamato Rispetto dei diritti e delle leggi. Questo risultato è coerente con altre ricerche svolte sia in America Latina, ad esempio in Brasile (Ribeiro et al., 2019), che in Europa, ad esempio in Spagna (Romero-Rodriguez et al., 2024) o Italia (Magnano et al., 2021). Si tratta di temi presenti all'interno della definizione dell'ILO (1999). Quelli del giusto reddito, la sicurezza sul lavoro e le prospettive di integrazione sociale sono temi promossi anche all'interno dell'Agenda 2030, che sottolinea l'importanza di "Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti" (obiettivo 8, punto 8.8.).

....

...

...

Tuttavia, in modo meno rappresentativo i partecipanti hanno fatto riferimento alle questioni relative alle opportunità di lavoro produttivo e alla libertà delle persone di esprimere le proprie preoccupazioni o di organizzarsi in sindacati; questi sono aspetti importanti per la promozione del lavoro decente secondo l'ILO (1999).

References

ACNUR. (2021). Informe global 2020. Disponible en <https://www.acnur.org/media/informe-global-2020>

ACNUR (2023). Tendencias Globales de Desplazamiento Forzado 2022. Disponible en <https://www.acnur.org/tendencias-globales-de-desplazamiento-forzado-en-2022>

Buckley, M., Zendel, A., Biggar, J., Frederiksen, L. y Wells, J. (2016). *Migrant Work & Employment in the Construction Sector*. OIT, Ginebra. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_538487.pdf

Clement, V., Rigaud, K. K., de Sherbinin, A., Jones, B., Adamo, S., Schewe, J. y Sadiq, N. Shabahat, E. (2021). *Groundswell Part 2: Acting on Internal Climate Migration*. World Bank: Washington, DC. Disponible en

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/fc2c02ad-81fe-517e-86e3-13a851a682f5/download>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *Panorama Social de América Latina, 2019* (LC/PUB.2019/22-P/Rev.1), Santiago. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d72d0e2f-76bb-4857-9a02-101784439750/content>

Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) de las Naciones Unidas

(2020) *Asia-Pacific Migration Report 2020: Assessing Implementation of the Global Compact for Migration* (ST/ ESCAP/2801). Bangkok. Disponible en www.unescap.org/sites/default/files/APMR2020_FullReport.pdf

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES) de las Naciones Unidas. (2021). *International Migrant Stock 2020*. Disponible en www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock

Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2020). *Migration Flows in Latin America and the Caribbean. Situation Report January–June 2020*. Brasil. Disponible en www.unicef.org/media/76506/file/Migration-Flows-LAC-SitRep-June-2020.pdf

McAuliffe, M. y Triandafyllidou, A. (eds.). (2021). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra. Disponible en https://publications.iom.int/system/files/pdf/WMR-2022-ES_0.pdf

Monzini, P. (2015). Exploitation of Nigerian and West African workers and forced labour in Italy: Main features and institutional responses. En R. Colucello y S. Massey (Eds.), *Eurafrican Migration: Legal, Economic and Social Responses to Irregular Migration* (pp. 57–73). Palgrave Macmillan, Londres.

Naciones Unidas. (2019). *Pacto mundial para la migración segura, ordenada y regular: Resolución N° 73/195*. Adoptada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2018. Nueva York. Disponible en https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbdl416/files/docs/gcm_spanish.pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2022). *Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT*. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_864134.pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2018). *Trabajo decente*. Disponible en <https://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2016). *Promover una migración equitativa. Estudio general sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), Informe III (Parte 1B) CIT 105.^a sesión. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_453896.pdf

Magnano, P., Zammitti, A., and Santisi, G. (2021). Representations of work and decent work and life planning. Qualitative research on a group of socially vulnerable people. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 28, 1–13.

Piasna, A., Sehnbruch, K. y Burchell, B. (2020). Decent work: Conceptualization and policy Impact. In *Decent Work and Economic Growth. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*; Leal Filho, W., Azul, A., Brandli, L., Lange, S.A., Wall, T., Eds.; Springer: London, UK, 2020.

Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V). (2021). *Refugiados y migrantes de Venezuela*. Disponible en www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes

Ramírez, L. y Corredor, J. (coords.). (2022). *Migración y trabajo decente: Retos para el Sur Global*. Editorial Dejusticia: Bogotá.

UIP (Unión Interparlamentaria) y OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2019). *Eliminating Forced Labour*. Handbook for Parliamentarians, N°30. Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_723507.pdf

Zammiti, A., Valbusa, I., Santilli, S.; Ginevra, M.C.; Soresi, S., Nota, L. (2023). Development and Validation of the Decent Work for Inclusive and Sustainable Future Construction Scale in Italy. *Sustainability*, 15, 11749. <https://doi.org/10.3390/su151511749>

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Ferrari, L., Nota, L., Soresi, S., Blustein, D. L., Murphy, K. A., & Kenna, A. C. (2009). Constructions of work among adolescents in transition. *Journal of Career Assessment*, 17(1), 99-115.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of counseling & development*, 90(1), 13-19.

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research* (2ª Ed.). Sage.

Hsieh, H. F. & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15, 1277-1288.

Charmaz, K. *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*; Sage: Thousand Oaks, CA, USA, 2006.

Charmaz, K. Shifting the grounds: Constructivist grounded theory methods. In *Developing Grounded Theory: The Second Generation*; Morse, J.M., Stern, P.N., Corbin, J., Bowers, B., Charmaz, K., Clarke, A.E., Eds.; Left Coast Press: Walnut Creek, CA, USA, 2009.

Corbin, J.; Strauss, A.L. *Basics of Qualitative Research*, 3rd ed.; Sage: Thousand Oaks, CA, USA, 2008.

Caselli M. (2005). *Indagare col questionario. Introduzione alla ricerca sociale di tipo standard*, Vita e Pensiero, Milano.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., 2010. *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Uprichard, E. (2009), "Introducing cluster analysis: what can it teach us about the case?", in Byrne, D. and Ragin, C.C. (Eds), *The SAGE Handbook of Case-Based Methods*, Sage Publications Ltd, London, pp. 132-147.

Niwattanakul, S., Singthongchai, J., Naenudorn, E. and Wanapu, S. (2013), "Using of Jaccard coefficient for keywords similarity", *Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists 2013, Vol. I, Hong Kong, 13-15 March*.

- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 131-143.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 12-27.
- Romero-Rodríguez, S., Mateos-Blanco, T., Moreno-Morilla, C., & Zammitti, A. (2024). Decent work in career development: A comparative analysis of Italian and Spanish university students' perceptions. *Educación XX1, 27*(1).
- Zammitti, A., Magnano, P., & Santisi, G. (2021). The concepts of work and decent work in relationship with self-efficacy and career adaptability: Research with quantitative and qualitative methods in adolescence. *Frontiers in Psychology, 12*, 660721.
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 229-240.