



RAPID ASIA
Guiding Sustainable Change



I diritti delle donne migranti nella filiera avicola in Thailandia

**OUR FOOD
OUR FUTURE**

WE ARE HUNGRY FOR JUSTICE

Questo rapporto è stato redatto da

*Daniel Lindgren, Rattanaluk Tungjiewlee, e Bogart di Rapid Asia,
Margherita Romanelli di WeWorld.*

Coordinamento, contributi ed editing

*Margherita Romanelli (WeWorld),
Camilla Serlupi (WeWorld)*

Coordinamento generale di WeWorld

*Margherita Romanelli (European Programs Area Coordinator, Policy and Advocacy)
Camilla Serlupi (European Programs Area Program Officer)
Elisa Franceschini (European Programs Area Advocacy Consultant)
Rachele Ponzellini (EU and Global Communication Coordinator)
Andrea Comollo (Head of Communication & EU Programs)*



Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario dell'Unione Europea. I suoi contenuti sono di esclusiva responsabilità di WeWorld e dei suoi autori e non riflette le opinioni dell'Unione Europea.



Agosto 2023



EXECUTIVE SUMMARY

La ricerca

Questo studio si colloca nell'ambito del progetto OurFoodOurFuture (CSO-LA/2020/411-443), co-finanziato dalla Commissione Europea all'interno del Programma DEAR (Development Education and Awareness Raising Programme) e promosso da WeWorld insieme ad altre 15 organizzazioni europee. Il progetto mira a favorire nuovi modelli di consumo, catene di approvvigionamento alimentare sostenibili e pieno rispetto dei diritti umani dei lavoratori e delle lavoratrici, con particolare attenzione ai gruppi più vulnerabili allo sfruttamento lavorativo, come le donne migranti.

Questa ricerca giunge in un momento cruciale, in cui le istituzioni europee ed stanno discutendo l'adozione di obblighi e di leggi per la dovuta diligenza delle imprese sui diritti umani ed ambientali. A livello europeo, nuove leggi e direttive, come quella sulla Corporate Sustainability *due diligence* Directive (CSDDD)¹ sono in procinto di stabilire regolamenti vincolanti su come le aziende devono garantire una condotta responsabile nell'ambito delle proprie catene di fornitura globali. Tali dispositivi legali hanno il potenziale di diventare strumenti rilevanti per la difesa e la tutela di lavoratori e lavoratrici di vari settori, compresi quelli dei Paesi in via di sviluppo. In tale contesto, l'industria avicola thailandese

rappresenta un caso di studio significativo. Trattandosi di un settore cruciale nell'economia del Sud-Est asiatico, la sua catena di approvvigionamento spesso comporta pratiche lavorative poco trasparenti, e la presenza di lavoratori e lavoratrici migranti aggiunge un ulteriore elemento di complessità. L'adozione di leggi e direttive come la CSDDD potrebbe comportare profonde implicazioni in termini di garanzia di migliori condizioni di lavoro e di vita per i lavoratori e le lavoratrici di questo settore, in particolare per le lavoratrici migranti cambogiane. Questa intersezione tra la necessità di porre degli obblighi di *due diligence* a livello globale e quella di disciplinare i processi interni all'industria avicola costituisce il contesto alla base della ricerca.

Condotta da WeWorld e Rapid Asia, la ricerca mira a indagare le dinamiche legate alla migrazione, ai processi di assunzione, alle condizioni di lavoro e alla relativa *due diligence* sui diritti umani nel settore avicolo thailandese, con particolare attenzione alle lavoratrici migranti cambogiane. L'obiettivo è quello di fornire approfondimenti esaustivi che possano guidare il processo decisionale e sostenere l'impegno di istituzioni governative e di enti non governativi nel promuovere il rispetto dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici migranti. Mettendo

¹ https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en



in connessione il tema dei requisiti di *due diligence* con le sfide e le opportunità uniche di questo settore, il rapporto sottolinea il potenziale di una nuova legislazione come la CSDDD,

capace di agire come catalizzatore trasformativo per migliorare gli standard lavorativi e la tutela dei diritti umani.

Metodologia

Gli autori hanno condotto uno studio esplorativo per indagare la catena del valore avicola in Thailandia, con particolare attenzione alle lavoratrici migranti cambogiane. Utilizzando un approccio *mixed-method*, lo studio si è avvalso di interviste approfondite con diversi *key informant* nelle province di Lopburi e Saraburi, oltre che di un'analisi *desk* comprensiva di report e documenti ufficiali. Gli obiettivi principali sono stati quelli di fornire un'analisi approfondita delle violazioni dei diritti sociali e umani nel settore e di valutare gli effetti della legislazione europea sulla riduzione dello sfruttamento dei lavoratori.

La raccolta dati ha incluso 25 interviste con lavoratrici migranti e 11 interviste con *stakeholder* rilevanti, come responsabili politici, ONG, accademici e datori e datrici di lavoro. Le considerazioni etiche sono state seguite rigorosamente e lo studio ha ottemperato alle precauzioni in materia di Covid-19. Nonostante alcuni limiti, come alcuni risultati non rappresentativi e la difficoltà riscontrata nel selezionare le persone da intervistare, la ricerca ha fornito contributi preziosi.



Key Findings

Processo di assunzione

La migrazione in Thailandia risulta essere una scelta allettante per le donne cambogiane con un'età che si aggira intorno ai 33 anni, e che è in cerca di migliori opportunità economiche. Il 48% delle donne intervistate era precedentemente impegnato in agricoltura in Cambogia. I fattori di attrazione includono gli stipendi più alti che si possono guadagnare in Thailandia; amici, vicini e familiari che incoraggiano la migrazione e una consistente comunità cambogiana nel paese. La maggior parte delle informazioni ricevute dalle migranti è stata ritenuta accurata e affidabile.

L'assunzione delle donne migranti cambogiane in Thailandia avviene attraverso diversi canali, tra cui sistemi informali, basati su conoscenze, e canali formali come le agenzie di collocamento. Circa il 40% delle migranti intervistate si è trasferito in Thailandia grazie al tramite delle agenzie di collocamento, che hanno fornito assistenza per la documentazione legale e il trasporto. Altre hanno gestito il trasferimento autonomamente o si sono affidate al supporto di conoscenti. In tutti i casi, la legge thailandese prevede che le aziende coprano i costi di migrazione, anche se ciò avviene raramente.

Solo una minoranza delle lavoratrici migranti intervistate ha dovuto affrontare delle difficoltà nel corso del viaggio verso la Thailandia.

Le difficoltà che hanno invece riscontrato riguardavano principalmente questioni come il mancato ottenimento della carta di migrazione necessaria per risiedere e lavorare legalmente in Thailandia. Tuttavia, la maggioranza non ha dovuto affrontare questi problemi, grazie a una documentazione adeguata e al supporto delle agenzie di collocamento, delle fabbriche o dei parenti. Ciò nonostante, le lavoratrici migranti hanno in ogni caso dovuto sostenere costi significativi nel corso del processo di migrazione, che vanno dai 10.000 ai 30.000 baht [da 288 a 865 dollari americani]. Tali costi coprono le spese per il passaporto, il viaggio, l'assicurazione sanitaria e altre spese di diversa natura. In alcuni casi, il datore di lavoro o l'agente detraggono queste spese dal salario del lavoratore e il passaporto viene trattenuto fino al completo rimborso delle spese. Tali pratiche violano gli standard internazionali dei diritti del lavoro.

Al loro arrivo, alcune lavoratrici hanno dovuto affrontare ulteriori ostacoli, tra i quali la sottrazione dei passaporti e dei relativi documenti d'identità da parte dei propri datori di lavoro, un indicatore di potenziale lavoro forzato. Inoltre, l'assenza di contratti firmati, per diverse lavoratrici, comprese alcune impiegate da grandi aziende, ha aumentato la loro vulnerabilità allo sfruttamento. In alcuni casi, ciò può essere dovuto all'assunzione diretta da

parte di un'agenzia che ha in mano il contratto, o alla mancanza di consapevolezza da parte delle lavoratrici dell'importanza dei contratti per stabilire i propri diritti e responsabilità. Tali irregolarità nelle pratiche di assunzione evidenziano ulteriormente la vulnerabilità delle donne migranti nella forza lavoro e la loro potenziale esposizione allo sfruttamento.

Condizioni di lavoro

Le leggi sul lavoro in Thailandia cercano di informare i lavoratori e le lavoratrici migranti sui loro diritti e benefit, ma le barriere di comunicazione, in particolare per quanto riguarda la lingua, ne rendono difficile la comprensione. Le lavoratrici migranti irregolari si trovano quindi in una situazione ancora peggiore. Non potendo avvalersi di una solida conoscenza sui propri diritti, si trovano ad affrontare una serie di problematiche, tra le quali:

- **Comprendere i diritti e i benefici:** le lavoratrici migranti hanno spesso dei diritti, ma non sanno né comprendono quali siano. Le aziende dovrebbero fornire una formazione che consenta loro di superare le barriere linguistiche e rendere accessibili le prassi e la documentazione.
- **Orari di lavoro e ferie annuali:** La maggior parte delle lavoratrici ha riferito di lavorare sei giorni alla settimana, otto ore al giorno, con straordinari aggiuntivi, arrivando fino a 60 ore settimanali, oltre il limite legale di

48 ore. Gli straordinari e i giorni di riposo sono stati spesso comunicati dai datori di lavoro senza preavviso, ma solitamente potevano essere rifiutati. Il diritto alle ferie annuali variava, ma non raggiungeva i 13 giorni previsti dalla legge; un quarto delle intervistate raramente ha usufruito delle ferie e ha preferito massimizzare i propri guadagni.

- **Salario:** Il salario minimo legale non viene sempre rispettato e sono state segnalate differenze tra le lavoratrici. La retribuzione degli straordinari è stata abbastanza in linea con i requisiti legali. Tuttavia, i potenziali rischi per la salute dei lavoratori e lavoratrici all'interno delle fabbriche avicole potrebbero richiedere ulteriori indagini sull'ammontare della retribuzione legale, che potrebbe dover essere resa conforme a quella di un settore ad alto rischio.
- **Trattenute:** Sono state segnalate trattenute dallo stipendio, ritardi nei pagamenti e mancati pagamenti di stipendi. Esistono strutture di supporto come dormitori nelle fabbriche più grandi, ma il loro uso può comportare riduzioni di stipendio, con incertezza sulla copertura da parte del datore di lavoro.
- **Sicurezza, controllo e vincoli nel cambio di datore di lavoro:** La maggior parte delle condizioni di lavoro è stata considerata accettabile, ma oltre il 70% delle lavoratrici ha segnalato problemi di sicurezza sul luogo di lavoro, come ferite nel corso delle

operazioni di taglio. L'utilizzo di telefoni cellulari è limitato e le riprese fotografiche severamente vietate, generando timore tra lavoratori e lavoratrici. La sottrazione dei documenti d'identità da parte dei datori di lavoro ha limitato la mobilità delle persone, e alcune lavoratrici, in particolare migranti irregolari, erano effettivamente impossibilitate a lasciare il proprio lavoro, per non dover affrontare conseguenze dovute alla presenza di debiti o ai documenti sottratti. La stessa legge thailandese impone vincoli sul cambio dei datori di lavoro, aumentando dunque il rischio di sfruttamento; tuttavia, alcune lavoratrici assunte legalmente si sentivano sicure nel poter lasciare il proprio lavoro, dichiarando di rimanere soprattutto per percepire stipendi maggiori rispetto al proprio Paese d'origine, o per ripagare i debiti legati alla migrazione.

Le lavoratrici migranti in Thailandia vivono difficoltà particolari sul posto di lavoro. Spesso vengono assegnate loro compiti più leggeri rispetto alle controparti maschili, e sono esposte invece a rischi di molestie e violenze sessuali, anche se la consapevolezza di ciò che costituisce molestia non è sempre presente. Le lavoratrici incinte sono soggette a limitazioni sulla libertà riproduttiva, subendo spesso pressioni per non rimanere incinte e, sebbene esista un certo sostegno, questo è estremamente variabile. La situazione delle donne è ulteriormente complicata da strutture sanitarie limitate e da forniture inadeguate, con

obblighi legali che a volte vengono trascurati o attuati in modo superficiale dai datori di lavoro.

Condizioni di vita, strutture di supporto e alloggio

Le difficoltà si estendono alle condizioni di vita delle famiglie migranti, in quanto le strutture fornite dalle fabbriche non sono concepite per ospitare bambini, portando a situazioni precarie in cui i bambini possono essere lasciati soli o esposti al luogo di lavoro. Sono state segnalate anche delle incoerenze per quanto riguarda la fornitura di strutture obbligatorie per legge, l'infermeria o i veicoli di emergenza che spesso esistono solo sulla carta senza alcuna attuazione pratica. Questo panorama contribuisce a creare un ambiente complesso che può compromettere la sicurezza, la dignità e i diritti delle donne impiegate nella forza lavoro migrante in Thailandia.

Le strutture di supporto per lavoratori e lavoratrici migranti in Thailandia ruotano spesso intorno all'assistenza fornita dai datori di lavoro, in particolare in caso di infortuni sul lavoro. Molte lavoratrici migranti hanno riferito di aver ricevuto cure mediche e permessi per infortuni, talvolta esprimendo anche soddisfazione e senso di sicurezza nei confronti dei propri datori di lavoro. Questo supporto spesso fa sì che i lavoratori e le lavoratrici non abbiano la necessità di ricorrere ai servizi pubblici, creando però una dipendenza dai propri datori di lavoro, soprattutto nei luoghi di lavoro isolati come le fattorie rurali. Per contro, tuttavia, alcuni datori di lavoro

possono impedire ai dipendenti di richiedere un risarcimento per evitare costi aggiuntivi, anche se questa circostanza è emersa meno frequentemente dalle interviste.

Per le lavoratrici migranti, i problemi di abuso e sfruttamento da parte del datore di lavoro rimangono gravi, e il diritto al risarcimento e alla protezione sociale è spesso ostacolato da barriere come la lingua e il timore di subire punizioni. Sebbene esistano organismi governativi preposti ad affrontare questi problemi, spesso il loro operato è limitato e ostacolato dalla burocrazia o da una mancanza di impegno effettivo, facendo sì che molte lavoratrici si affidino alle ONG per ottenere supporto, informazioni, aiuti finanziari e assistenza medica. La possibilità di costituire sindacati è ostacolata anche dall'opposizione del Governo e dal crescente ricorso ad agenzie di collocamento che detengono i contratti, impedendo l'iscrizione al sindacato. Le grandi aziende possono ostacolare ulteriormente la presenza di sindacati creando consigli interni privi di potere collettivo. La consapevolezza dei diritti legali è variabile tra lavoratrici migranti, contribuendo a creare un panorama complesso e talvolta precario di supporto e protezione.

La maggior parte delle donne migranti intervistate vive in dormitori messi a disposizione dal datore di lavoro. Nonostante il fatto che “le norme internazionali sull'alloggio dei lavoratori stabiliscano che in genere non sia auspicabile che i datori di lavoro forniscano direttamente alloggio ai propri dipendenti”,² le migranti intervistate accettano questa soluzione per ridurre i costi di un alloggio privato, nonché le spese e il tempo necessari per raggiungere il luogo di lavoro. Tuttavia, le strutture abitative fornite non soddisfano gli standard di base raccomandati dall'OIL per garantire un alloggio adeguato e dignitoso e un ambiente di vita idoneo, soprattutto in termini di disponibilità di servizi, materiali, strutture, infrastrutture e abitabilità. Nel corso della visita in loco, le donne migranti intervistate hanno spiegato che, in media, una stanza di 16 metri quadrati è condivisa da quattro persone. In genere, mentre due coinquilini dormono, gli altri due sono al lavoro. Possiedono tutte un materassino che ripiegano quando vanno a lavorare. Le stanze non hanno finestre, sono surriscaldate e le pareti macchiate. Anche se condivise tra amiche, le condizioni di vita sono descritte come povere e necessitano di urgenti migliorie ed interventi.

² *Home truths – Access to adequate housing for migrant workers in the ASEAN region, ILO 2022.*

Conclusioni

La presente ricerca mette in luce che la situazione dei lavoratori e delle lavoratrici migranti in Thailandia è spesso precaria, in particolare nei settori che non sono regolamentati e in cui sono soggetti/e ad abusi. Le lavoratrici migranti affrontano maggiori difficoltà rispetto alle proprie controparti maschili. Sebbene sia incoraggiante che non siano state riscontrate forme gravi di abuso nelle fabbriche più grandi delle province di Lopburi e Saraburi, il report rileva problemi persistenti come le commissioni delle agenzie di collocamento addebitate ai lavoratori, la confisca dei documenti d'identità, la consapevolezza non adeguata dei diritti dei lavoratori e le preoccupazioni circa la regolamentazione dei salari e degli straordinari.

Nell'ambito di questa ricerca, si conclude che le condizioni risultino ancora più difficili nelle piccole aziende agricole rurali, con problemi specifici come l'assenza di sindacati forti, difficoltà finanziarie che portano a condizioni precarie e la responsabilità di rispettare le leggi sul lavoro spesso trasferita alle agenzie di collocamento. Le barriere all'accesso alla giustizia per le lavoratrici e i lavoratori migranti sono ulteriormente complicate da disposizione politiche che danno la priorità alla penalizzazione dei documenti di lavoro inadeguati piuttosto che al miglioramento delle condizioni. Nella ricerca si riconoscono alcuni tentativi del governo messi in atto per porre rimedio a tali problemi, ma allo stesso

tempo si rileva che i progressi sono lenti e ostacolati da problemi di coordinamento e standardizzazione.

Per raggiungere la sostenibilità e combattere le condizioni di lavoro inique e di sfruttamento di lavoratrici e lavoratori migranti nel settore avicolo thailandese, è indispensabile affrontare questioni più strategiche e sistemiche, tra le quali:

- 1. Sindacati, voce collettiva, e contrattazione:** Sia le piccole aziende agricole che le grandi aziende di trasformazione spesso mancano di una solida rappresentanza sindacale che è fondamentale per dar una voce collettiva a lavoratori e lavoratrici, e per la contrattazione.
- 2. Rapporto tra piccole e grandi aziende ed esternalizzazione dello sfruttamento:** A differenza delle aziende più grandi, le aziende agricole di dimensioni minori devono affrontare le sfide della concorrenza che spesso le costringono a ridurre i salari e i costi delle risorse umane. I rapporti di subappalto creano inoltre il rischio di incentivare l'"esternalizzazione dello sfruttamento" dalle realtà più grandi a quelle più piccole.
- 3. Due Diligence lungo l'intera catena del valore:** L'onere di rispettare le leggi contrattuali e il diritto del lavoro ricade spesso sulle agenzie di collocamento che forniscono manodopera alle aziende, piuttosto che sul-

le aziende stesse, il che ostacola una piena realizzazione della due diligence a livello di filiere globali.

4. **Limitazioni legali e accesso al sistema giudiziario:** I lavoratori e le lavoratrici migranti incontrano barriere sostanziali all'accesso

alla giustizia a causa di difficoltà linguistiche, costi proibitivi dei processi, vincoli di tempo e rischio di incorrere nello status giuridico di migrante irregolare in caso di denuncia di un abuso.



Raccomandazioni

- **All'azienda avicola:** Sospendere le assunzioni e rimborsare i costi ai dipendenti attuali; garantire che i contratti e la formazione siano forniti in una lingua accessibile; allinearsi agli standard internazionali (salari equi in base al rischio, ambiente di lavoro salubre, cessazione della confisca dei documenti, ecc.), compresi i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e le Linee Guida OCSE destinate a Imprese Multinazionali, per implementare un solido processo di *due diligence* volto a salvaguardare i diritti umani e ambientali, con particolare attenzione rispetto a salari equi, orari di lavoro ragionevoli, dignità dei lavoratori e trattamento rispettoso dei diritti; istituire procedure di reclamo anonime e sicure; consentire ispezioni indipendenti da parte di soggetti terzi; agevolare alloggi indipendenti; promuovere uguaglianza di genere, migliorare l'assistenza legale per la denuncia di violenza di genere; promuovere la sostenibilità in tutto il settore, comprese le piccole aziende agricole rurali.
- **Al Governo thailandese:** Riformare le norme che disciplinano il processo migratorio; depenalizzare i lavoratori migranti irregolari; incrementare le verifiche relative al rispetto dei diritti; promuovere la sindacalizzazione (e in particolare le associazioni e i sindacati dei migranti); adottare una legge obbligatoria sulla *due diligence* rispetto ai diritti umani (HRDD) in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite; incentivare la conformità in tutto il settore avicolo; rafforzare l'accesso alla giustizia per i lavoratori, i lavoratori migranti e le vittime di violazioni; prepararsi alla conformità con la legge europea HRDD (Direttiva CSDD); fornire un alloggio dignitoso e accesso ai servizi per i lavoratori migranti; organizzare una campagna contro la discriminazione di genere; ratificare la Convenzione n. 190 dell'OIL.
- **Ai governi europei e all'Unione Europea:** Collaborare con il Governo thailandese per una legge HRDD che copra il settore avicolo, in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite; garantire l'attenzione ai gruppi vulnerabili; richiedere alle aziende europee e a quelle che hanno contatti commerciali con le aziende in Europa di eseguire procedure approfondite di *due diligence* sui diritti umani lungo l'intera catena del valore, e di essere trasparenti per quanto riguarda la provenienza dei prodotti e la conformità ai diritti; adottare esaustivamente la Direttiva sulla Due Diligence in Materia di Sostenibilità Aziendale (CSDD) con ampia applicazione e responsabilità e sanzioni incisive con un coinvolgimento significativo delle parti interessate e dei CSO [Responsabili della Sicurezza Aziendale] nonché l'accesso alla giustizia per le vittime; imporre sanzioni in caso di mancata conformità alla HRDD; applicare la Due Diligence agli accordi commerciali.



Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario dell'Unione Europea. I suoi contenuti sono di esclusiva responsabilità di WeWorld e dei suoi autori e non riflette le opinioni dell'Unione Europea.

