

Le condizioni dei lavoratori migranti nel Regno dell'Arabia Saudita:

Una panoramica degli abusi sui
lavoratori legati al lavoro forzato



BWI
Internazionale dei lavoratori
dell'edilizia e del legno
www.bwint.org

Contenuti

I. Panoramica	1
II. Lavoro forzato	5
A) Mancato pagamento dei salari (<i>trattenuta dei salari</i>).....	5
A.1 Il mancato pagamento dei salari: L'estensione e le forme di Mancati pagamenti in KSA	5
A.2 Mancato pagamento dei salari: Parte del regime salariale della KSA Discriminazione	7
A.3 Il mancato pagamento dei salari persiste, date le lacune del WPS. Applicazione; Attuazione	7
B) Contratti e commissioni di assunzione.....	8
C) Il sistema di sponsorizzazione.....	12
D) Confisca del passaporto da parte dei datori di lavoro	14
E) Mancanza di ricorsi efficaci per i lavoratori.....	15
III. Casi rappresentativi e risultati del sondaggio	16
A) Casi rappresentativi	16
B) Risultati del sondaggio	24
IV. Conclusioni	28

BWI è la Federazione Sindacale Globale che raggruppa i sindacati liberi e democratici con iscritti nei settori dell'edilizia, dei materiali da costruzione, del legno, della silvicoltura e dei settori affini.

La BWI riunisce circa 360 sindacati che rappresentano circa 12 milioni di iscritti in 117 Paesi. La sede centrale è a Ginevra, in Svizzera, mentre gli uffici regionali si trovano a Panama, in Malesia e in Sudafrica.

La nostra missione è difendere e promuovere i diritti dei lavoratori e migliorare le condizioni di lavoro e di vita nei nostri settori. La BWI ha soprattutto un approccio basato sui diritti. Crediamo che i diritti sindacali siano diritti umani e si basino su uguaglianza, solidarietà e democrazia, e che i sindacati siano indispensabili per il buon governo.

Gli obiettivi della BWI comprendono: 1) promuovere e difendere i diritti umani e sindacali; 2) aumentare la forza sindacale; 3) promuovere un livello di occupazione stabile ed elevato nei nostri settori; 4) influenzare la politica e rafforzare la capacità delle istituzioni e delle strutture tripartite nei nostri settori.

©2024 **Building and Wood Workers' International (BWI)**. Parti di questa pubblicazione possono essere estratte o citate a condizione che venga citata la fonte.

Questo rapporto è stato reso possibile grazie ai preziosi contributi di Amnesty International, Equidem, Human Rights Watch, Migrant-Rights.Org.

I. Panoramica

Il Regno dell'Arabia Saudita (KSA) è stato a lungo criticato per la sua situazione dei diritti umani. Questo documento descrive diversi abusi legati al lavoro forzato a cui è soggetta la consistente forza lavoro migrante dell'Arabia Saudita. La valutazione si basa su diverse fonti, tra cui:

- **Capitolo II:** Ricerche secondarie sul *lavoro forzato*, come i rapporti dei gruppi per i diritti umani e degli organismi delle Nazioni Unite, tra cui l'OIL.
- **Capitolo III:**
 - Dati qualitativi dettagliati provenienti da casi rappresentativi di lavoratori migranti, come evidenziato nel documento *Sezione casi rappresentativi*;
 - Un campione di 193 casi di testimonianze di lavoratori migranti provenienti da India, Pakistan, Nepal, Sri Lanka, Bangladesh e Filippine sono presentati nella sezione *Risultati dell'indagine*.

Il documento esamina la violazione dei diritti e le cattive condizioni di lavoro dei lavoratori migranti in Arabia Saudita, che indicano il pericolo del lavoro forzato. Sebbene le condizioni e la tutela dei diritti per i cittadini sauditi siano molto migliori di quelle dei migranti, ai suoi cittadini viene impedito di godere di alcuni diritti umani, in particolare la libertà di espressione e di associazione. L'esercizio di questi diritti può essere giudicato come reato.

Uno dei modi principali in cui i lavoratori migranti vengono maltrattati è il mancato pagamento dei salari. Ad esempio, due imprese di costruzione con sede in Arabia Saudita è fallita nel 2016 lasciando 21.000 lavoratori del Nepal, Pakistan,



Credito fotografico: bnreport.com

Bangladesh e Filippine con salari non pagati e altri compensi in sospeso da quasi un decennio.¹ Human Rights Watch (HRW) riporta i seguenti sviluppi: "Alla fine del 2023, il fiduciario di Saudi Oger e il curatore fallimentare di Mohammad Al-Mojil Group (MMG), i curatori delle due società di costruzioni con sede in Arabia Saudita... hanno annunciato che gli ex dipendenti dovrebbero registrarsi per ottenere i loro pagamenti. L'entità dei salari non pagati è enorme. Il Tribunale esecutivo di Riyadh ha stimato nel 2019 che la Saudi Oger, ora liquidata, deve circa 2,6 miliardi di SAR (circa 693 milioni di dollari) in salari e altri benefici non pagati ai lavoratori".²

Per l'Arabia Saudita, il mancato pagamento dei salari e di altri obblighi non è atipico. I lavoratori migranti a basso salario, provenienti soprattutto dai Paesi in via di sviluppo dell'Asia meridionale, dell'Africa e del Sud-Est asiatico, rappresentano il 38% della popolazione del Paese e oltre l'80% della forza lavoro del settore privato.^{3,4} Nonostante l'introduzione di riforme limitate negli ultimi anni, i lavoratori migranti continuano a subire gravi violazioni dei diritti umani e dure condizioni di lavoro e di vita. ALQST, un gruppo per i diritti umani, riferisce che, nonostante l'introduzione di limitate modifiche al sistema di sponsorizzazione *kafala*⁵ da parte delle autorità saudite nel marzo 2021, il sistema rimane in gran parte intatto,⁶ con i lavoratori migranti che continuano a subire abusi. Dal marzo 2021, i lavoratori migranti sono autorizzati a cambiare lavoro in circostanze specifiche e a richiedere un permesso di uscita per lasciare il Paese senza ottenere il consenso del datore di lavoro. Tuttavia, le linee guida che attuano l'iniziativa non affrontano questioni importanti né proteggono i lavoratori dal comportamento abusivo dei datori di lavoro.

1 Human Rights Watch. "Arabia Saudita: I salari dei lavoratori migranti, a lungo attesi, sono a rischio". Human Rights Watch, 29 febbraio 2024. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.hrw.org/news/2024/02/29/saudi-arabia-migrant-workers-long-overdue-wages-risk>.

2 Ibidem.

3 Dipartimento degli Affari economici e sociali delle Nazioni Unite (DESA). "Stock internazionale di migranti". Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.un.org/de-velopment/desa/pd/content/international-migrant-stock>.

4 Human Rights Watch. "Arabia Saudita: Riforme del lavoro insufficienti". Human Rights Watch, 25 marzo 2021. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.hrw.org/news/2021/03/25/saudi-arabia-labor-reforms-insufficient>.

5 Organizzazione Internazionale del Lavoro. "Rapporti di lavoro tra datori di lavoro e migranti in Medio Oriente: Exploring Scope for Internal Labour Market Mobility and Fair Migration", file PDF. Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro. Accesso al 14 maggio 2024.

6 ALQST per i diritti umani. "La fantasia che sale: la dura realtà - I diritti umani in Arabia Saudita nel 2023". Alqst.org. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.alqst.org/en/post/the-soaring-fantasy-the-harsh-reality-human-rights-in-saudi-arabia-in-2023>.

Anche la vita dei cittadini sauditi non è priva di difficoltà sostanziali: i principali attivisti per i diritti delle donne sono perseguitati e incarcerati.⁷

Nel febbraio 2023, il principe ereditario Mohammed Bin Salman ha annunciato un pacchetto di riforme legislative, tra cui la prima serie di leggi penali della nazione, definendo i reati e le pene in un codice penale che limiterebbe sostanzialmente la discrezionalità dei giudici. Amnesty International sottolinea che le riforme penali codificano l'uso della pena di morte come punizione principale per una serie di reati, puniscono la libertà di espressione, non proteggono i diritti alla libertà di associazione e di riunione pacifica e non proteggono le donne e le ragazze dalla violenza di genere.⁸

Sebbene negli ultimi anni siano state abolite alcune restrizioni per le donne, come la possibilità di richiedere il proprio passaporto e l'abolizione delle limitazioni alla guida, la Legge sullo stato personale (PSL) approvata l'8 marzo 2023 codifica la discriminazione contro le donne nella maggior parte degli aspetti della vita familiare.⁹

Il quadro di riferimento per lo sviluppo dell'Arabia Saudita si trova nel suo modello economico e nei suoi piani di sviluppo. Secondo un rapporto del FMI del 2022, il petrolio ha continuato a rappresentare il 40% del PIL reale del Paese, nonostante i piani dichiarati di diversificazione economica dai combustibili fossili.¹⁰ Un'ampia fetta dei piani economici dell'Arabia Saudita prevede l'espansione di megaprogetti come parte della sua *Vision 2030*¹¹, nonché l'espansione dell'industria MICE (Meetings, Incentives, Conferences and Events).¹² L'Arabia Saudita cerca di nascondere le sue sistematiche violazioni dei diritti umani e di rafforzare la sua immagine internazionale cercando di ospitare grandi eventi come la Coppa del Mondo FIFA del 2034.¹³

Al centro di questi piani di progresso economico c'è lo sfruttamento di comunità vulnerabili, sia di cittadini sauditi che di non sauditi. Lo sfollamento forzato delle comunità per acquisire terreni per progetti statali è una pratica di lunga data. È stato il caso di ben 20.000 membri della tribù Huwaitat per costruire la megalopoli saudita NEOM lungo la costa del Mar Rosso,¹⁴. C'è stato anche lo sfratto di oltre mezzo milione di persone per lo sviluppo del progetto Jeddah Central, che comprende uno stadio sportivo e aree ricreative e turistiche.¹⁵

Tra le comunità più vulnerabili ci sono i lavoratori migranti a basso salario provenienti dai Paesi in via di sviluppo. I lavoratori migranti costruiscono questi mega-progetti una volta acquisite le terre e sono sottoposti a dure condizioni di lavoro e di vita e, spesso, vengono privati del loro salario.^{16 17}

7 Si veda ad esempio: "L'attivista saudita che ha sollecitato i diritti di guida delle donne viene condannata a quasi 6 anni di carcere". NPR. 28 dicembre 2020. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.npr.org/2020/12/28/950765197/saudi-activist-who-urged-womens-driving-rights-gets-nearly-6-year-prison-term>; "Saudi Arabia Lifts on Driving for Women After Lengthy Campaign". Associazione internazionale degli avvocati. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.ibanet.org/article/c8d82237-545d-4fca-ad14-3e56add4734b>; "Arabia Saudita: Donna incarcerata per 11 anni per un'espressione online a sostegno dei diritti delle donne". Amnesty International. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2024/04/saudi-arabia-woman-jailed-for-11-years-for-online-expression-supporting-womens-rights/>.

8 Amnesty International. "Arabia Saudita: Regno della repressione". Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.amnesty.org/en/projects/saudi-arabia-king-dom-of-repression/>.

9 Alqst. "Detenuta femminista esposta a feroci abusi nel carcere saudita". Accesso al 14 maggio 2024. <https://alqst.org/en/post/feminist-detainee-exposed-to-vicious-abuse-in-saudi-jail>.

10 "Articolo A001". Fondo Monetario Internazionale eLibrary. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2022/275/article-A001-en.xml>.

11 "Visione 2030 dell'Arabia Saudita". Visione 2030 dell'Arabia Saudita. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.vision2030.gov.sa/en/>.

12 "L'industria MICE raggiungerà 1,4 miliardi di dollari in cinque anni; il CCG è il principale mercato di provenienza". Zawya. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.zawya.com/en/business/mice-industry-to-hit-14bln-in-five-years-gcc-major-source-market-rq9hrfr>.

13 "Coppa del Mondo 2034: L'Arabia Saudita lancia l'offerta per il torneo come unica pretendente ad ospitarlo". BBC Sport. Accessed May 14, 2024. <https://www.bbc.com/sport/football/68449959#:~:text=Saudi%20Arabia%2C%20the%20only%20contender,the%20hosts%20later%20this%20year>.

14 Alqst. "Il lato oscuro del NEOM: espropriazione, espulsione e processo". Accesso [14 maggio 2024]. <https://alqst.org/en/post/the-dark-side-of-neom-expropriation-expulsion-and-prosecution>.

15 Migrant-Rights.org. "Fuori il vecchio". Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.migrant-rights.org/2022/03/out-with-the-old/>.

16 Dipartimento degli Affari economici e sociali delle Nazioni Unite (DESA). "Stock internazionale di migranti". Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.un.org/de-velopment/desa/pd/content/international-migrant-stock>.

17 Human Rights Watch. "Arabia Saudita: Riforme del lavoro insufficienti". Human Rights Watch, 25 marzo 2021. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.hrw.org/news/2021/03/25/saudi-arabia-labor-reforms-insufficient>.

Un rapporto di AI del 2023, che ha indagato sulle condizioni di lavoro dei lavoratori migranti nepalesi impiegati da due subappaltatori di Amazon in Arabia Saudita, afferma: "In Nepal, sono stati ingannati dalle aziende fornitrici e dai loro agenti di reclutamento sulla natura del loro impiego. Una volta in Arabia Saudita, sono stati defraudati della paga e dei benefici promessi, puniti se si lamentavano e sottoposti a un carico di lavoro eccessivo nei magazzini di Amazon. Una volta terminata la loro posizione con Amazon, sono rimasti legati all'azienda fornitrice, alloggiati in condizioni spaventose e impossibilitati a cambiare lavoro o a lasciare il Paese. Considerando l'inganno e la gravità del trattamento, è altamente probabile che gli abusi subiti da molti dei lavoratori di cui si parla in questo rapporto equivalgano alla tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo, secondo la definizione del diritto e degli standard internazionali".¹⁸ A seguito di questa serie di gravi violazioni dei diritti umani, Amazon ha infine pagato 1,9 milioni di dollari a oltre 700 lavoratori migranti, soprattutto in relazione alle spese di reclutamento illegali e ai costi correlati.¹⁹



Credito fotografico: businessdailyafrica.com

È importante riconoscere la relazione tra i tipi di sfruttamento che le comunità sperimentano, le loro identità intersezionali e le loro vulnerabilità. Questo è particolarmente evidente nel caso dei lavoratori domestici. I lavoratori domestici corrono diversi pericoli e forme di sfruttamento, tra cui il basso reddito disponibile, la discriminazione sistemica basata sul genere e altre forme di discriminazione basate sulla classe socio-economica e sulla nazionalità. Il sistema valorizza e protegge i datori di lavoro piuttosto che i lavoratori, sia nella legge che nella pratica. Ai lavoratori domestici viene spesso richiesto di lavorare 24 ore su 24, sette giorni su sette, viene confiscato il passaporto e vengono impiegati per svolgere lavori che esulano dalle loro mansioni. ALQST ha riferito di casi in cui i lavoratori domestici sono stati trovati a lavorare in diverse case a rotazione, venendo pagati a ore.

Alcune sono state vittime di sfruttamento e violenza sessuale. Le autorità saudite hanno emanato una nuova legge per i lavoratori domestici, in vigore dal 21 settembre 2024, sullo sfruttamento sessuale.

Il 2 ottobre 2023, il Ministero delle risorse umane e dello sviluppo sociale dell'Arabia Saudita ha introdotto una legge. La legge contiene diverse disposizioni importanti, tra cui il divieto di confisca del passaporto, la definizione di un orario massimo di lavoro (10 ore al giorno), restrizioni sull'età minima (21 anni) e la possibilità di rescindere il contratto per i lavoratori domestici in determinate circostanze. La legge non affronta altre questioni importanti, come l'assoggettamento dei lavoratori domestici alle tutele salariali minime di base. L'efficacia della legge dipenderà dall'applicazione e dall'attuazione. Purtroppo, i risultati in termini di applicazione e attuazione sono stati scarsi.²⁰

18 "Arabia Saudita: I lavoratori migranti che lavoravano nei magazzini di Amazon sono stati ingannati e sfruttati". Amnesty International. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2023/10/saudi-arabia-migrants-workers-who-toiled-in-amazon-warehouses-were-deceived-and-exploit-ed/>.

19 "Amazon ha versato 1,9 milioni di dollari ai lavoratori in Arabia Saudita e si impegna a intraprendere riforme". The Guardian. Accessed May 14, 2024. <https://www.theguardian.com/us-news/2024/feb/23/amazon-saudi-arabia-workers#:~:text=Amazon%20has%20pagato%20241.9m.gigante%20dei%20magazzini%20in%20Arabia%20Saudita.>

20 ALQST per i diritti umani. "La fantasia che sale: la dura realtà - I diritti umani in Arabia Saudita nel 2023". Alqst.org. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.alqst.org/en/post/the-soaring-fantasy-the-harsh-reality-human-rights-in-saudi-arabia-in-2023>.



Credito fotografico: pexels.com

II. Lavoro forzato

Il Regno dell'Arabia Saudita ha ratificato la Convenzione C029 sul lavoro forzato e il suo Protocollo del 2014. Il lavoro forzato o obbligatorio è definito dalla Convenzione OIL n. 29, articolo 2.1, come "ogni lavoro o servizio che viene richiesto a una persona sotto la minaccia di una sanzione e per il quale tale persona non si è offerta volontariamente".²¹ Il Protocollo sul lavoro forzato (articolo 1(3)) ribadisce esplicitamente questa definizione.

La definizione contiene tre elementi fondamentali:

- 1) **Lavoro o servizio:** Una qualche forma di lavoro o servizio deve essere fornita dall'interessato a terzi;
- 2) **Minaccia di una sanzione:** Il lavoro viene svolto sotto la minaccia di una sanzione;
- 3) **Involontarietà:** Il lavoro è intrapreso involontariamente.

Ciascuno degli elementi della definizione di lavoro forzato è stato sviluppato nel tempo dai meccanismi di supervisione dell'ILO. I tre aspetti fondamentali della definizione di lavoro forzato, insieme agli undici indicatori descritti di seguito, forniscono una visione e una lente necessarie sulle condizioni dei lavoratori migranti a basso salario in Arabia Saudita.

Gli 11 indicatori del lavoro forzato sono:

1. Abuso di vulnerabilità.
2. Inganno.
3. Limitazione del movimento.
4. Isolamento.
5. Violenza fisica e sessuale.
6. Intimidazioni e minacce.
7. Conservazione dei documenti d'identità.
8. Ritenuta del salario.
9. La schiavitù del debito.
10. Condizioni di lavoro e di vita abusive.
11. Eccessivi straordinari.

A) Mancato pagamento dei salari (*trattenuta dei salari*)

A.1 Il mancato pagamento dei salari: L'entità e le forme del mancato pagamento in KSA

Una lamentela di molti lavoratori migranti è il mancato pagamento dei salari.^{22 23} Questa pratica è esacerbata durante le crisi come la pandemia. Ciò è evidente in caso di fallimento, come dimostra il rapporto di HRW del 2024, citato in precedenza, che documenta che almeno 21.000 lavoratori migranti devono pagare salari per un importo stimato di 2,6 miliardi di SAR (circa 693 dollari USA) da parte delle due società fallite Saudi Oger e MMG dal 2016, e un rapporto del 2021 del Migrant Forum in Asia (MFA), che esamina i problemi dei lavoratori migranti nei sei Stati arabi del Golfo e in Malesia durante la pandemia COVID-19. Il rapporto del MFA osserva: "Tutti i gruppi [di lavoratori migranti] [anche in Arabia Saudita] hanno riferito di situazioni di mancato pagamento dei salari, di tagli salariali, di datori di lavoro che cercano firme forzate per rinunciare ai loro obblighi, ai compensi e, in alcuni casi, alle prestazioni pensionistiche, tra le altre cose. Per i lavoratori che dipendono dai loro datori di lavoro per il vitto e l'alloggio, i datori di lavoro hanno ritirato tali servizi o hanno permesso ai lavoratori di rimanere solo per pochi mesi prima di licenziarli e rimpatriarli con la forza".²⁴ Il

21 "Che cos'è il lavoro forzato, la schiavitù moderna e la tratta di esseri umani?". Organizzazione Internazionale del Lavoro. Accessed May 14, 2024. <https://www.ilo.org/topics/forced-labour-modern-slavery-and-human-trafficking/what-forced-labour#:~:text=Secondo%20la%20ILO%20Forced,si%20offre%20o%20si%20offre%20volontariamente.%22>.

22 Dipartimento degli Affari economici e sociali delle Nazioni Unite (DESA). "Stock internazionale di migranti". Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.un.org/de-velopment/desa/pd/content/international-migrant-stock>.

23 Human Rights Watch. "Arabia Saudita: Riforme del lavoro insufficienti". Human Rights Watch, 25 marzo 2021. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.hrw.org/news/2021/03/25/saudi-arabia-labor-reforms-insufficient>.

24 "Rapporto: Grida di giustizia: Furto di salario contro i lavoratori migranti durante la Covid-19". Forum dei migranti in Asia. Consultato il 14 maggio 2024. <https://mfa-sia.org/report-crying-out-for-justice-wage-theft-against-migrant-workers-during-covid-19/>.

Il rapporto afferma inoltre: "Tra i Paesi di destinazione, osserviamo che la KSA ha registrato il maggior numero di casi di furto di salario, con 292 casi [su 388 casi di furto di salario]".²⁵ Gli attori della società civile, come l'AMF e molti altri in tutto il mondo, sostengono da tempo che il mancato pagamento dei salari equivale al *furto di salario*.²⁶ Anche l'Institute for Human Rights and Business (IHRB) e il Migrant Justice Institute (MJI) sottolineano i legami tra il furto di salario e la perpetuazione di diversi tipi di schiavitù moderna.²⁷

La tabella A.1 illustra le diverse forme di mancato pagamento dei salari in Arabia Saudita.

Tabella A.1 - Mancato pagamento dei salari in KSA: le diverse forme

Mancato pagamento dei salari (forme diverse in KSA) (Ritenuta dei salari; Abuso di vulnerabilità; Inganno)	Dettagli sugli abusi corrispondenti tipicamente osservati tra la popolazione di lavoratori migranti in KSA
Mancato pagamento di salari, benefit e indennità	Ciò include il mancato pagamento dei salari mensili, così come benefici che vanno dalla copertura assicurativa ai bonus promessi ai lavoratori (in contratti scritti o verbali), ma successivamente rinnegati dai datori di lavoro.
Detrazioni salariali	Come nel precedente rapporto dell'AMF, diversi rapporti indicano che i lavoratori spesso subiscono detrazioni illegali dal salario da parte dei loro datori di lavoro. Gli esempi possono andare dalla detrazione illegale del vitto alla detrazione del salario in caso di congedo per malattia. Spesso i lavoratori non vengono pagati per le ore di straordinario.
Mancato pagamento della mancia	In alcuni casi, ai lavoratori migranti vengono negate le mance o le prestazioni pensionistiche. Oltre alle implicazioni immediate per la sopravvivenza dei lavoratori, il mancato pagamento delle mance ha implicazioni a lungo termine per i migranti a basso salario. Può distruggere i risparmi accumulati per molti anni. Per molti, questo ha implicazioni immediate e terribili per la sostenibilità dei loro redditi.

La *Convenzione sulla protezione dei salari - C095* è in vigore dal dicembre 2020 in Arabia Saudita, mentre la *Convenzione sul lavoro forzato - C029* e la *Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato - C105* sono in vigore dal 1978. Il mancato pagamento dei salari su base regolare viola direttamente l'articolo 12 della *Convenzione sulla protezione dei salari*, che recita: "I salari devono essere pagati regolarmente. A meno che non esistano altre disposizioni appropriate che assicurino il pagamento dei salari a intervalli regolari, gli intervalli per il pagamento dei salari devono essere prescritti da leggi o regolamenti nazionali o fissati da contratti collettivi o da lodi arbitrali".²⁸ Inoltre, l'articolo 9 stabilisce che "è vietata qualsiasi detrazione dal salario al fine di assicurare un pagamento diretto o indiretto per ottenere o mantenere un impiego, effettuata da un lavoratore a un datore di lavoro o a un suo rappresentante o a qualsiasi intermediario (come un appaltatore di lavoro o un reclutatore)".

25 Il totale dei casi (tra tutti i diversi tipi di casi) = 702; mentre il totale dei casi di furto di salario individuale = 388.

26 "Rapporto: Grida di giustizia: Furto di salario contro i lavoratori migranti durante la Covid-19". Forum dei migranti in Asia. Consultato il 14 maggio 2024. <https://mfa-sia.org/report-crying-out-for-justice-wage-theft-against-migrant-workers-during-covid-19/>.

27 "Porre fine all'impunità per il furto di salario contro i lavoratori migranti: Ecco come". Istituto per i diritti umani e le imprese. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/ending-impunity-for-wage-theft-against-migrant-workers-heres-how>.

28 Organizzazione Internazionale del Lavoro. "C095 - Convenzione sulla protezione dei salari, 1949 (n. 95)". Database Normlex. Accessibile il 14 maggio 2024. URL.

A.2 Mancato pagamento dei salari: Parte del regime di discriminazione salariale della KSA

Una delle forme più dilaganti di abuso nei confronti dei migranti a basso salario in Arabia Saudita, la pratica del mancato pagamento dei salari, si colloca all'interno di un più ampio regime di leggi e pratiche altamente discriminatorie nei confronti dei lavoratori migranti. Ad esempio, sebbene i lavoratori migranti rappresentino ben il 38% della popolazione complessiva del Paese e oltre l'80% della forza lavoro del settore privato^{29 30}, non esistono disposizioni sul salario minimo per i lavoratori migranti³¹.



Credito fotografico: www.vaticannews.va

Il salario minimo per i cittadini sauditi è invece di 4.000 SAR (1.067 USD). A 2021 Il rapporto di Equidem descrive il regime giuridico e politico dell'Arabia Saudita (insieme alle sue controparti del Qatar e degli Emirati) come "un sistema lavorativo a due livelli che tratta i lavoratori migranti a basso salario come meno umani dei cittadini e dei lavoratori migranti ad alto salario".³² Il rapporto, facendo riferimento a testimonianze di prima mano di lavoratori migranti nel Paese, osserva che la discriminazione salariale basata sulla nazionalità è molto diffusa in Arabia Saudita.³³ Il rapporto pro è necessario notare che l'Arabia Saudita ha ratificato la

Convenzione sulla eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (CERD), che è tenuta a rispettare. L'analisi evidenzia l'approccio discriminatorio della KSA nei confronti dei migranti durante la risposta COVID, che comprendeva misure volte a proteggere esclusivamente i salari dei cittadini sauditi, adottando al contempo misure per consentire la riduzione del salario dei lavoratori migranti, o per metterli in congedo annuale e/o non retribuito. Rispetto a questi sacrifici, il consenso dei lavoratori è insolito. Le violazioni dei diritti dei lavoratori in queste aree sono aggravate dalla mancata tutela della libertà di associazione, che consente ai lavoratori di proteggere i propri diritti e interessi.

A.3 Il mancato pagamento dei salari persiste a causa delle lacune del WPS nell'applicazione e nell'implementazione

Il problema sistemico del mancato pagamento dei salari ai lavoratori migranti non è stato scoraggiato né dalle riforme del 2021 del KSA³⁴, né dall'introduzione del Sistema di protezione dei salari (WPS).³⁵ Come spiegato da Migrant-rights, le riforme del 2021 coprono solo 6,7 milioni di lavoratori, lasciando fuori milioni di altri lavoratori. "Circa 3,6 milioni di lavoratori domestici, agricoltori, pastori, guardie domestiche e autisti privati - che sono già tra i segmenti più vulnerabili e meno protetti della forza lavoro - sono esclusi. Così come si stima che siano tra i 3,5 e i 4,4 milioni i lavoratori senza documenti che vivono nel Regno".³⁶

29 Dipartimento degli Affari economici e sociali delle Nazioni Unite (DESA). "Stock internazionale di migranti". Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.un.org/de-velopment/desa/pd/content/international-migrant-stock>.

30 Human Rights Watch. "Arabia Saudita: Riforme del lavoro insufficienti". Human Rights Watch, 25 marzo 2021. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.hrw.org/news/2021/03/25/saudi-arabia-labor-reforms-insufficient>.

31 "L'Arabia Saudita deve proteggere i diritti finanziari dei lavoratori migranti". Oxford Human Rights Hub. Accessed May 14, 2024. <https://ohrh.law.ox.ac.uk/saudi-arabia-must-protect-financial-rights-of-migrant-workers/>.

32 "Il costo del contagio". Equidem. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.equidem.org/reports/the-cost-of-contagion>.

33 Ibidem.

34 "Le riforme del lavoro saudite entreranno in vigore domani". Migrant-Rights.org. Marzo 2021. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.migrant-rights.org/2021/03/saudi-labour-reforms-to-come-into-force-tomorrow/>.

35 "L'Arabia Saudita inizia la fase finale del sistema di protezione dei salari". Migrant-Rights.org. Novembre 2020. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.migrant-rights.org/2020/11/saudi-arabia-to-begin-the-final-phase-of-the-wage-protection-system/>.

36 "Le riforme del lavoro saudite entreranno in vigore domani". Migrant-Rights.org. Marzo 2021. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.migrant-rights.org/2021/03/saudi-labour-reforms-to-come-into-force-tomorrow/>.

A partire dal dicembre 2020, il governo dell'Arabia Saudita ha esteso il WPS a tutto il settore privato, invece di limitarlo alle imprese con più di cinque dipendenti.^{37 38} Dato che la tracciabilità dei pagamenti dei salari ai lavoratori è fondamentale, a causa della natura del mancato pagamento dei salari ai lavoratori migranti, questo è stato un passo nella giusta direzione. In un rapporto del 2020, Migrant-rights osserva: "Secondo le ultime norme, le imprese che non pagano i salari ai lavoratori per due mesi saranno punite con una multa di 10.000 SR (2.666 USD) per ciascuno mese fino al pagamento delle retribuzioni dovute.



Credito fotografico: borgenproject.org

Il MHRSD [Ministero delle Risorse Umane e dello Sviluppo Sociale] bloccherà inoltre l'azienda da tutti i servizi governativi, ad eccezione del rilascio e del rinnovo dei permessi di lavoro". Il rapporto rileva inoltre che il MHRSD bloccherebbe qualsiasi azienda dai servizi e consentirebbe ai dipendenti di trasferire il lavoro senza il consenso del datore di lavoro se venissero rilevati tre mesi di mancato pagamento. Il rapporto indica che, sebbene il sistema WPS abbia il potenziale per rafforzare i meccanismi di reclamo e segnalare alle autorità i casi di furto di salario, la sua funzione principale è stata quella di servire come sistema di pagamento elettronico.³⁹

L'introduzione di un sistema è anche una questione diversa dalla sua implementazione, applicazione e processi di governance. Sebbene nel 2020 il governo del KSA abbia chiuso 1.441 aziende per la loro mancata conformità al WPS, insieme ai sistemi informatici di 89 aziende che non hanno risposto ai reclami dei lavoratori, i lavoratori migranti non hanno ancora accesso a un ricorso legale.⁴⁰ Nel complesso, nonostante l'introduzione del WPS, i lavoratori migranti continuano a non essere in grado di risolvere efficacemente i reclami e le richieste salariali.

B) Contratti e commissioni di assunzione

È comune che i lavoratori migranti a basso salario provenienti dai Paesi in via di sviluppo abbiano rapporti contrattuali tenui con i loro datori di lavoro in KSA, rendendoli così vulnerabili allo sfruttamento. I tipi di sfruttamento sono diversi e comprendono la sostituzione dei contratti, la mancanza di contratti scritti, il pagamento di commissioni di reclutamento illegali da parte dei lavoratori e il collegamento tra queste commissioni di reclutamento e la servitù per debiti.

In alcuni casi, i lavoratori vittime di frodi nel reclutamento possono essere stati anche vittime della tratta di esseri umani o di altre forme di schiavitù moderna. Ad esempio, nel febbraio 2022, quattro direttori di una società di reclutamento in Arabia Saudita sono stati accusati di traffico di esseri umani, dopo che la famiglia di una lavoratrice domestica ugandese aveva denunciato che i responsabili le avevano asportato un rene a sua insaputa.^{41 42} Le indagini di polizia che ne sono seguite hanno trovato prove della falsificazione delle cartelle cliniche della lavoratrice da parte dei quattro accusati.

37 Organizzazione Internazionale del Lavoro. "Dettagli del sistema di protezione dei salari in KSA". Accesso al 14 maggio 2024. File PDF.

38 "L'Arabia Saudita inizia la fase finale del sistema di protezione dei salari". Migrant-Rights.org. Novembre 2020. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.migrant-rights.org/2020/11/saudi-arabia-to-begin-the-final-phase-of-the-wage-protection-system/>.

39 Ibidem.

40 Ibidem.

41 Capital Radio Uganda. "Direttori di una società di reclutamento di manodopera accusati di traffico di esseri umani". Capital Radio Uganda. 14 febbraio 2022. Consultato il 14 maggio 2024. <https://capitalradio.co.ug/news/latest/2022-02-14-directors-for-labour-recruitment-company-charged-with-human-trafficking/>.

42 "Direttori di una società di reclutamento di manodopera accusati di traffico di esseri umani". Centro risorse per le imprese e i diritti umani. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/directors-for-labour-recruitment-company-charged-with-human-trafficking/>.

⁴³ In un altro esempio, un'indagine del novembre 2021 ha identificato un'agenzia di reclutamento con sede a Riyadh, *Fayez and Al Waseet Group*, come complice della tratta di esseri umani. "La ricerca ha riscontrato che i trafficanti, i reclutatori e i facilitatori hanno utilizzato Facebook e il sito web di Al Waseet.

profili Instagram, Messenger e WhatsApp per scambiare i documenti delle donne - tra cui passaporti, biglietti aerei, visti e contratti di lavoro - promuoverle [le lavoratrici] per la vendita e organizzare acquisti, vendite e compensi. A ogni parte della catena di fornitura veniva pagata una commissione in cambio dei loro servizi".⁴⁴ L'indagine dell'AP, basata su documenti interni di Facebook, rileva inoltre che ben il 60% dei contenuti relativi alla vendita di donne proveniva dall'Arabia Saudita.⁴⁵

L'Arabia Saudita è firmataria della Convenzione sul lavoro forzato C029 e del relativo Protocollo del 2014, nonché della Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato C105.⁴⁶ Oltre alla ratifica di queste convenzioni dell'OIL, il Paese ha stabilito alcune tutele di base per i lavoratori migranti all'interno delle leggi nazionali. Le leggi nazionali dell'Arabia Saudita dovrebbero essere modificate per proteggere meglio i lavoratori migranti. Questo vale in particolare per la libertà di associazione. I sindacati sono vietati nel regno.⁴⁷ Per legge, i lavoratori migranti hanno diritto a contratti scritti a tempo determinato con i loro sponsor o *kafeel*. Nonostante queste disposizioni, tuttavia, i lavoratori subiscono violazioni contrattuali, come illustrato nella Tabella B.1.

Figura B.1- Contenuto di un contratto di lavoro, secondo il MHRSD



Fonte dell'immagine: Sito web del Ministero delle Risorse Umane e dello Sviluppo Sociale (MHRSD)⁴⁸

⁴³ Capital Radio Uganda. "Direttori di una società di reclutamento di manodopera accusati di traffico di esseri umani". Capital Radio Uganda. 14 febbraio 2022. Consultato il 14 maggio 2024. <https://capitalradio.co.ug/news/latest/2022-02-14-directors-for-labour-recruitment-company-charged-with-human-traffic-ing/>.

⁴⁴ "I Facebook Papers: Aziende saudite ed egiziane coinvolte nella rete di traffico di lavoratrici domestiche". Mada Masr. 29 novembre 2021. Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.madamasr.com/en/2021/11/29/feature/politics/the-facebook-papers-saudi-and-egyptian-companies-in-volved-in-domestic-worker-trafficking-network/>.

⁴⁵ "I documenti di Facebook: Abuso di cameriera". Associated Press. Accesso al 14 maggio 2024. <https://apnews.com/article/the-facebook-papers-maid-abuse-94909f43c725af09522704348e35bd25>.

⁴⁶ Organizzazione Internazionale del Lavoro. Database Normlex. Accesso al 14 maggio 2024. https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103208.

⁴⁷ "Arabia Saudita: Le riforme proposte trascurano i diritti fondamentali". Human Rights Watch. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.hrw.org/news/2021/02/25/saudi-arabia-proposed-reforms-neglect-basic-rights>.

⁴⁸ "Media-center". Risorse umane sviluppo sociale. Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/media/276?search=-contratto>.

Tabella B.1 - Tipi di abusi sui contratti e sulle tasse di reclutamento subiti dai lavoratori migranti

<p>Contratti e commissioni di assunzione (<i>Abuso di vulnerabilità; L'inganno; la schiavitù del debito; Ritenuta di salario</i>)</p>	<p>Abusi corrispondenti tipicamente osservati dalla popolazione di lavoratori migranti in KSA</p>
<p>1) Lacune nei contratti scritti, sostituzione del contratto e frode nelle assunzioni</p>	<p>Sebbene la legge preveda che tutti i lavoratori migranti abbiano contratti scritti a tempo determinato firmati sia dal datore di lavoro che dal lavoratore, esiste un notevole divario tra la legge e la pratica. Per cominciare, i lavoratori spesso non hanno contratti scritti in linea con gli impegni assunti, spesso da agenti o sub-agenti di reclutamento fraudolenti. I lavoratori si trovano a subire la sostituzione del contratto, quando la natura del lavoro in cui i lavoratori migranti sono impegnati una volta giunti in KSA differisce dalle promesse fatte dai datori di lavoro o dagli intermediari fraudolenti prima della loro partenza.</p> <p>Nel 2019, il Bangladesh ha chiuso 166 agenzie di reclutamento impegnate in frodi di reclutamento e inganni ai danni dei lavoratori, dopo una serie di denunce di abusi sessuali e torture da parte dei datori di lavoro. Due lavoratrici hanno descritto come sia stato loro promesso un lavoro da inserviente domestico, ma al loro arrivo sono state ingannate per essere impiegate come lavoratrici domestiche in KSA.</p>
<p>2) Pagamento di tasse di reclutamento illegali; legami tra le tasse di reclutamento e la servitù per debiti</p>	<p>Il pagamento delle tasse di assunzione illegali è collegato agli agenti di reclutamento illegali. Secondo le leggi sul lavoro della RAS (articolo 40), "il datore di lavoro deve sostenere le spese per l'assunzione di lavoratori non sauditi, le spese per il rilascio e il rinnovo dei permessi di soggiorno (Iqama) e dei permessi di lavoro e le multe derivanti dal loro ritardo, nonché le spese per il cambio di professione, i visti di uscita e di reingresso e i biglietti di ritorno nel Paese di origine del lavoratore al termine del rapporto tra le due parti". Inoltre, la legge impone ai datori di lavoro di sostenere il costo del "trasferimento dei servizi del lavoratore".</p> <p>Nonostante ciò, gli agenti di reclutamento fraudolenti spesso addebitano ai lavoratori commissioni di reclutamento illegali. È noto che i lavoratori ricorrono a prestiti informali per pagare queste tariffe esorbitanti, perpetuando così un ciclo di indebitamento senza fine e ponendo i lavoratori in una condizione di schiavitù debitoria. Un'indagine del 2019 osserva le terribili condizioni di lavoro dei lavoratori migranti impiegati da appaltatori e subappaltatori della società statale Saudi Aramco. Uno dei lavoratori citati nel rapporto afferma di aver contratto un prestito per pagare le spese di assunzione, per il quale paga un interesse del 5%, con conseguente "pressione mentale".</p>

Tabella B.1 - Tipi di abusi sui contratti e sulle tasse di reclutamento subiti dai lavoratori migranti

Contratti e commissioni di assunzione (<i>Abuso di vulnerabilità; L'inganno; la schiavitù del debito; Ritenuta di salario</i>)	Abusi corrispondenti tipicamente osservati dalla popolazione di lavoratori migranti in KSA
3) Accuse di latitanza falsificate	<p>Anche quando i lavoratori hanno contratti formali scritti che vengono rispettati, il rapporto tra datori di lavoro e lavoratori rimane a favore del datore di lavoro. Ciò è particolarmente evidente nei casi di <i>accuse di fuga falsificate</i> da parte dei datori di lavoro, che i diritti dei migranti descrivono come "a portata di clic". In Arabia Saudita, denunciare i lavoratori che si sottraggono al lavoro è "a portata di clic"... "Ci sono praticamente solo due modi per ottenere la denuncia di 'huroob': Presentarsi ai centri Tarheel, pagare una multa fino a 10.000 SAR, [2.666 USD] poi essere espulsi e avere il divieto di reingresso per cinque anni. Se lo sponsor ha anche presentato una denuncia per furto, questa strada è preclusa al lavoratore. Oppure, pagare agli 'agenti' o al kafeel un'ingente somma per far cadere l'accusa".</p> <p>Nonostante le riforme del 2021, Migrant-rights osserva in un altro rapporto che: "L'Arabia Saudita ha recentemente rinnovato le norme sulla latitanza per i lavoratori del settore privato, concedendo a coloro che hanno cause intentate contro di loro un periodo di due mesi per ottenere un nuovo impiego o lasciare il Paese". Le nuove norme per i lavoratori domestici rispecchiano in parte questo approccio, ma rimane una lacuna critica per i lavoratori di entrambi i settori: la mancanza di un'adeguata notifica da parte del Ministero sui casi di fuga archiviati contro i lavoratori. Questo può spingerli inconsapevolmente verso lo status di lavoratore irregolare".</p>

Definizioni dei termini chiave nella Sezione B:

Sostituzione del contratto:

Secondo la definizione dell'ILO, "la *sostituzione del contratto* è la pratica per cui, pur avendo firmato un contratto autorizzato prima della partenza, all'arrivo nel Paese di impiego il lavoratore riceve un nuovo contratto che specifica condizioni di lavoro, retribuzione e così via inferiori. Tale pratica è nota soprattutto negli Stati del Golfo. A questo proposito, il Comitato prende atto del riferimento specifico contenuto nel rapporto dell'India, secondo cui il nulla osta all'emigrazione viene concesso ai cittadini solo quando il Protettore generale degli emigranti è convinto che "il lavoratore sarà impiegato nello stesso lavoro per il quale è stato assunto".⁴⁹

Nota: oltre alla definizione di cui sopra, la natura delle promesse contrattuali fatte al lavoratore migrante prima della sua partenza può essere scritta o verbale.

Spese di reclutamento:

Secondo l'ILO, "le commissioni di assunzione e i costi correlati non dovrebbero essere riscossi dai lavoratori da parte dei datori di lavoro, delle loro filiali, dei reclutatori di manodopera o di altre terze parti, e non dovrebbero essere riscossi direttamente o indirettamente, ad esempio attraverso detrazioni da salari e prestazioni".⁵⁰ L'ILO ha un'ampia definizione di *commissioni di assunzione e costi correlati*⁵¹, che stabilisce che deve essere letta insieme ai *principi generali e alle linee guida operative per un'assunzione equa*.⁵²

49 "R.3 - Informazioni e rapporti sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni". Organizzazione Internazionale del Lavoro. Accesso al 14 maggio 2024. <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b3.htm>.

50 "Definizione: Spese di assunzione e costi correlati". Organizzazione Internazionale del Lavoro. Accessed May 14, 2024. <https://www.ilo.org/resource/definition-recruitment-fees-and-related-costs#:~:text=La%20definizione%20riconosce%20il%20principio,il%20costi%20relativi%20all'assunzione.>

51 "Definizione ILO di commissioni di assunzione e costi correlati". FL Business Network. Consultato il 14 maggio 2024. <https://flbusiness.network/library/ilo-definition-of-recruitment-fees-and-related-costs/>

52 Organizzazione Internazionale del Lavoro. "Principi generali e linee guida operative per un reclutamento equo". Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.ilo.org/publications/general-principles-and-operational-guidelines-fair-recruitment-and>.

L'ILO include le seguenti tre aree nella sua definizione di costi di assunzione⁵³ :

- a) **Compensi per il reclutamento** - Questi compensi comprendono i pagamenti per i servizi di reclutamento da parte dei lavoratori, sia che essi siano stati forniti da terzi, da agenti di reclutamento o da datori di lavoro.
- b) **Costi correlati** - Spese che sono parte integrante del reclutamento e dell'inserimento (ad esempio: costi medici, costi assicurativi, costi per la verifica delle competenze e delle qualifiche, costi per la formazione e l'orientamento, costi di viaggio e alloggio, costi amministrativi).
- c) **Costi illegittimi, irragionevoli e divulgati** - Questi costi includono costi extracontrattuali, non chiusi, gonfiati o illegittimi (ad esempio, tangenti, estorsioni, rimborsi, ecc.).

L'Arabia Saudita deve garantire che i suoi quadri giuridici e politici, insieme alle pratiche dell'industria, non consentano ai lavoratori migranti di essere sottoposti alla sostituzione del contratto, come definito dall'OIL. Inoltre, il Paese deve garantire che i lavoratori migranti non continuino a pagare tasse di reclutamento illegali e costi correlati, che rimangono una pratica comune.

C) Il sistema di sponsorizzazione

La causa principale dell'abuso e della moderna schiavitù dei lavoratori migranti è il sistema di sponsorizzazione dei visti legato al datore di lavoro dell'Arabia Saudita, la *Kafala*, che deriva dalla parola *kafeel* (sponsor). Ciascuno degli Stati arabi del Golfo ha le proprie leggi e interpretazioni nazionali della *Kafala*, che assume la forma di regimi giuridici e politici discriminatori che forniscono quadri giuridici separati per i cittadini e i non cittadini. Queste leggi e politiche sono ulteriormente esacerbate da pratiche che discriminano i lavoratori migranti a basso salario provenienti da Paesi in via di sviluppo. Nonostante le differenze nel modo in cui le leggi nazionali attuano la *Kafala*, un tema comune di discriminazione caratterizza questo sistema di sponsorizzazione nei sei Stati del Golfo. In un rapporto, Equidem descrive accuratamente la *Kafala* come "un sistema di lavoro a due livelli che tratta i lavoratori migranti a basso salario come meno umani dei cittadini e dei lavoratori migranti ad alto salario".⁵⁴

Ad aggravare ulteriormente gli abusi subiti dai lavoratori migranti c'è il fatto che i sindacati continuano a essere vietati nel Regno, sia per i lavoratori migranti che per i cittadini, dove la maggior parte della popolazione attiva in lavori a basso salario è costituita da migranti con contratti precari.⁵⁵

L'OIL fa la seguente osservazione sul sistema della *Kafala* (sponsorizzazione), attuato nei sei Stati arabi del Golfo, tra cui l'Arabia Saudita:⁵⁶

"Il sistema di ammissione e di impiego attuato dalla maggior parte dei Paesi della regione degli Stati arabi si basa su un ingresso relativamente liberale, diritti limitati e durata limitata dei contratti di lavoro e dei visti. Si tratta del cosiddetto sistema della *Kafala* (sponsorizzazione), in cui i *kafeel* (datori di lavoro e/o sponsor) sono spesso responsabili della condotta e della sicurezza del migrante che portano nel Paese, oltre a controllare il movimento e l'impiego del migrante stesso. Anche se in alcuni casi i datori di lavoro possono accettare le responsabilità del sistema *Kafala* e trattare bene il lavoratore, lo squilibrio intrinseco nei diritti e nelle responsabilità di ciascuna parte può creare una situazione di sfruttamento del lavoratore. Il Comitato di esperti dell'OIL sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (CEACR), che ha il compito di valutare lo stato di applicazione degli standard internazionali del lavoro, ha rilevato che "il sistema della *kafala* può favorire l'esazione del lavoro forzato e ha chiesto ai governi interessati di proteggere i lavoratori migranti dalle pratiche abusive".⁵⁷

L'Arabia Saudita dipende dalla manodopera dei lavoratori migranti a basso salario per la sua crescita economica. Ciò è evidente dall'enfasi posta dal Paese sulla costruzione di megaprogetti come NEOM. Come ha osservato HRW, "è in corso la costruzione di NEOM, un progetto di sviluppo di una megalopoli da 500 miliardi di dollari nella provincia di Tabuk. Le organizzazioni per i diritti umani hanno documentato violazioni da parte delle autorità saudite, tra cui sgomberi forzati, nei confronti della comunità Huwaitat per fare spazio alla costruzione".⁵⁸ I lavoratori migranti provenienti dai Paesi in via di sviluppo dell'Asia meridionale, dell'Africa e del Sud-Est asiatico forniscono tipicamente la forza lavoro per facilitare la costruzione di megaprogetti quali

53 Organizzazione Internazionale del Lavoro. "Definizione: Tasse di reclutamento e costi correlati". Accessed May 14, 2024. <https://www.ilo.org/resource/definition-recruitment-fees-and-related-costs#:~:text=La%20definizione%20riconosce%20il%20principio%20dei%20costi%20relativi%20all'assunzione.>

54 Equidem. "Il costo del contagio". Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.equidem.org/reports/the-cost-of-contagion.>

55 Human Rights Watch. "Arabia Saudita: Le riforme proposte trascurano i diritti fondamentali". Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.hrw.org/news/2021/02/25/saudi-arabia-proposed-reforms-neglect-basic-rights.>

56 Organizzazione internazionale del lavoro. "Migrazione del lavoro negli Stati arabi". Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.ilo.org/resource/labour-migration-ar-ab-states.>

57 Ibidem.

58 Human Rights Watch. "Rapporto mondiale 2023: Capitoli nazionali - Arabia Saudita". Consultato il 14 maggio 2024. <https://www.hrw.org/world-report/2023/country-chapters/saudi-arabia.>

NEOM, poiché la popolazione nazionale non è sufficiente a soddisfare il fabbisogno di manodopera: Anche i cittadini sauditi sono abitualmente impiegati in mansioni più remunerate.

Tabella C.1 - Il sistema di sponsorizzazione e gli abusi dei lavoratori migranti che esso perpetua

Sistema di sponsorizzazione <i>(Abuso di vulnerabilità; Inganno; Limitazione del movimento)</i>	Dettagli degli abusi corrispondenti tipicamente osservati tra la popolazione di lavoratori migranti in KSA
1) Gravi restrizioni all'entrata e all'uscita	<p>I lavoratori migranti hanno storicamente affrontato pesanti restrizioni sia in entrata che in uscita dall'Arabia Saudita. Nel 2021, il Regno ha introdotto riforme che alleggeriscono marginalmente queste restrizioni, consentendo inoltre ai lavoratori di cambiare lavoro senza il consenso dei datori di lavoro. Tuttavia, come osserva HRW, le riforme "non vanno abbastanza lontano per smantellare l'abusivo sistema della kafala". In primo luogo, le riforme di queste restrizioni escludono 3,6 milioni di lavoratori migranti tra i più vulnerabili, come i lavoratori domestici e gli agricoltori, escludendo anche tra i 3,5 e i 4,4 milioni di lavoratori senza documenti.</p> <p>Inoltre, nonostante il Paese affermi di aver abolito la kafala, la mobilità dei lavoratori rimane fortemente limitata e i permessi di uscita devono ancora essere richiesti dai lavoratori migranti. Il soggetto a cui chiedere i permessi si è ora spostato dai datori di lavoro, a cui i lavoratori dovevano rivolgersi in precedenza, al MHRSD.</p> <p>Per quanto riguarda il trasferimento del posto di lavoro, i lavoratori non hanno ancora una mobilità completa, anche nell'era post-riforma del 2021. Questo perché i lavoratori possono richiedere il trasferimento della loro sponsorizzazione a un altro datore di lavoro solo dopo aver completato un anno di contratto di lavoro o se il contratto è scaduto. Questo aspetto continua a preoccupare i gruppi di difesa dei diritti, poiché i lavoratori migranti possono spesso trovarsi in situazioni di disagio con un datore di lavoro, che dovrebbero poter lasciare di propria volontà. Non dovrebbe essere necessario che i lavoratori migranti aspettino un anno per lasciare un lavoro.</p>
2) I visti Azad e l'inganno dei lavoratori migranti	<p>Il sistema di sponsorizzazione dei visti legato al datore di lavoro in Arabia Saudita crea un forte squilibrio di potere tra datori di lavoro e lavoratori. Questo crea un ambiente favorevole all'abuso impunito dei lavoratori da parte dei datori di lavoro, anche se la loro condotta è contraria alle leggi nazionali. L'impatto delle trasgressioni da parte di datori di lavoro inadempienti è spesso avvertito più dai lavoratori migranti che dai datori di lavoro. Un esempio è il visto Azad, una pratica illegale che Migrant-rights descrive come segue. "Le imprese del settore privato ricevono una quota di visti per lavoratori migranti per operare senza problemi, e i singoli ricevono una quota di visti per lavoratori domestici in base alle loro esigenze e alla loro stabilità finanziaria. Gli sponsor (kafeel) offrono alcune delle quote di visti come visti 'azad' (libertà) a scopo di lucro. I lavoratori pagano al kafeel una quota regolare e coprono tutti i costi del visto, in cambio della libertà di lavorare per altri datori di lavoro".</p> <p>Nonostante siano illegali, questi visti possono offrire una tregua temporanea a un gran numero di migranti a basso salario, per i quali possono rappresentare una fonte di sostentamento molto gradita. Tuttavia, la repressione dei visti azad negli ultimi anni ha peggiorato la situazione dei lavoratori migranti attraverso detenzioni in circostanze difficili, deportazioni e perdita dei mezzi di sussistenza. I lavoratori migranti, quindi, spesso sopportano il peso delle trasgressioni dei datori di lavoro: questo ha un impatto sulla sostenibilità dei loro mezzi di sussistenza a lungo termine.</p>

D) Confisca del passaporto da parte dei datori di lavoro

Secondo la legge saudita sul lavoro (articolo 6), i datori di lavoro non possono trattenere i passaporti dei lavoratori, l'iqama (permesso di soggiorno) o le tessere di assicurazione medica senza il consenso scritto dei lavoratori migranti. Nonostante questa legge, la pratica della confisca dei passaporti da parte dei datori di lavoro continua a essere dilagante. Come osservato in un rapporto sulle riforme del lavoro in Arabia Saudita 2021, lo Stato del Golfo "ha introdotto nel 2015 riforme del lavoro che introducono o aumentano le multe per i datori di lavoro che violano le norme, tra cui il divieto di confiscare i passaporti dei lavoratori migranti, di non pagare gli stipendi in tempo e di non fornire copie dei contratti ai dipendenti. Tuttavia, le riforme del 2015 non si sono applicate anche ai lavoratori domestici e ad altri esclusi dal diritto del lavoro. Molti degli abusi che le sanzioni avrebbero dovuto scoraggiare continuano a dilagare".⁵⁹

La confisca dei passaporti da parte dei datori di lavoro comporta molti problemi per i lavoratori. Da un lato, pone ulteriori restrizioni alla mobilità dei lavoratori migranti, già fortemente limitata a causa dei requisiti di ingresso e uscita previsti dalle leggi del KSA.

Le lavoratrici in difficoltà che tentano di andarsene potrebbero incontrare ulteriori ostacoli venendo classificate come prive di documenti o subendo accuse di fuga falsificate da parte dei datori di lavoro. Un rapporto del 2020 ribadisce questo problema⁶¹, descrivendo il caso di una lavoratrice domestica filippina arrivata in Arabia Saudita all'inizio dello stesso anno, per poi essere maltrattata e molestata sessualmente dal suo datore di lavoro. Inoltre, non le veniva pagato il salario mensile. Anche se alla fine è fuggita dalla residenza del suo datore di lavoro dopo la revoca delle restrizioni COVID, il datore di lavoro le aveva già confiscato il passaporto e l'iqama e aveva sporto denuncia di fuga contro di lei.⁶²

È urgente che il governo del KSA, e in particolare il MHRSD, garantisca la corretta applicazione dell'articolo 6 della legge sul lavoro, che vieta espressamente la confisca dei passaporti dei lavoratori.



Fonte dell'immagine: Sito web del Ministero delle Risorse Umane e dello Sviluppo Sociale (MHRSD)⁶⁰

59 Human Rights Watch. "Arabia Saudita: Riforme del lavoro insufficienti". Accesso al 25 marzo 2021. <https://www.hrw.org/news/2021/03/25/saudi-arabia-la-bor-reforms-insufficient>.

60 Risorse umane Sviluppo sociale. "Media". Accesso al 14 maggio 2024. <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/media/64242?search=pass-port%20confiscation>.

61 Migrant-Rights.org. "Nuove riforme e sfide in corso nel sistema saudita di giustizia del lavoro". Accessed August 2020. <https://www.migrant-rights.org/2020/08/new-reforms-and-ongoing-challenges-in-saudis-labour-justice-system/>.

62 Ibidem.

E) Mancanza di ricorsi efficaci per i lavoratori

Sono stati compiuti alcuni passi per affrontare le preoccupazioni relative agli abusi sui lavoratori migranti: ad esempio, nel 2018, i tribunali del lavoro sauditi hanno iniziato ad accettare casi. Con i tribunali del lavoro interamente digitalizzati, i casi sono esaminati da giudici esperti nominati dal Ministero della Giustizia. Si tratta di un cambiamento rispetto alla prassi precedente, in cui gli investigatori del MHRSD giudicavano le controversie, eseguite da filiali chiamate *Uffici del lavoro*. Sebbene queste misure vadano nella giusta direzione, restano ancora molte questioni da affrontare se si vuole che i lavoratori migranti abbiano sufficienti possibilità di ricorso. Le misure sono state introdotte all'interno di un sistema che perpetua l'ineguaglianza sistemica nei confronti dei lavoratori migranti, attraverso un sistema discriminatorio di sponsorizzazione dei visti legato al datore di lavoro. Il quadro giuridico e politico della KSA discrimina i cittadini stranieri, trattandoli come cittadini di seconda categoria, creando inoltre uno squilibrio di potere fortemente a favore dei datori di lavoro.⁶³ Ad esempio, un rapporto del 2020 indica che ai cittadini sauditi è stato consentito l'accesso senza soluzione di continuità agli uffici del lavoro, a differenza dei lavoratori migranti, ai quali è stato richiesto di prenotare gli appuntamenti con giorni di anticipo. Il rapporto indica anche che alcuni lavoratori che avevano presentato delle cause sono stati messi in attesa durante il COVID-19. Il rapporto sottolinea che la maggior parte dei reclami dei lavoratori è stata presentata in un'altra sede. Il rapporto sottolinea che la maggior parte dei reclami dei lavoratori probabilmente non raggiungerà mai il sistema giudiziario, a causa dei problemi indicati di seguito:⁶⁴

- 1) **Ostacoli all'accesso legati alla disuguaglianza:** La disuguaglianza socioeconomica all'interno di un sistema discriminatorio più ampio significa che un lavoratore migrante potrebbe non essere in grado di raggiungere un ufficio del lavoro per ottenere maggiori informazioni. Ad esempio, potrebbe essere estremamente difficile lasciare il posto di lavoro a causa della sorveglianza del datore di lavoro, oppure i lavoratori migranti potrebbero non essere in grado di permettersi il trasporto agli uffici del lavoro.
- 2) **Scarso accesso a molti servizi in lingue diverse dall'arabo:** il suddetto rapporto⁶⁵ afferma che è probabile che i lavoratori trovino enormi difficoltà anche se riescono a rivolgersi agli uffici del lavoro. Il rapporto cita le parole di un intervistato egiziano che si è recentemente recato in un ufficio del lavoro. "Se non si parla arabo, se non si è volitivi e assertivi, non sono sicuro che si possa manovrare qui".⁶⁶
- 3) **I lavoratori non hanno accesso alle informazioni:** Sebbene l'MHRSD organizzi campagne di sensibilizzazione, queste sembrano poco efficaci nel raggiungere i lavoratori; anche il suo portale online non è sempre intuitivo per i lavoratori migranti.⁶⁷
- 4) **Sfiducia dei lavoratori nel sistema:** I lavoratori tendono ad avere poca fiducia nel sistema, nonostante le misure adottate, poiché il regime generale di sponsorizzazione dei visti legato al datore di lavoro è fortemente discriminatorio.⁶⁸

63 Migrant-Rights.org. "Nuove riforme e sfide in corso nel sistema saudita di giustizia del lavoro". Accessed August 2020. <https://www.migrant-rights.org/2020/08/new-reforms-and-ongoing-challenges-in-saudis-labour-justice-system/>.

64 Ibidem.

65 Ibidem.

66 Ibidem.

67 Ibidem.

68 Ibidem.

III. Casi rappresentativi e risultati del sondaggio

La BWI, insieme a una coalizione di gruppi per i diritti umani, ha ricevuto un numero significativo di casi di lavoratori che hanno subito il furto del salario e una serie di altre violazioni dei diritti umani. L'insieme di questi casi fornisce prove concrete che indicano che i lavoratori sono stati sottoposti a lavoro forzato. Per raggiungere i suoi obiettivi economici, l'Arabia Saudita fa grande affidamento sulla sua consistente forza lavoro di lavoratori migranti provenienti dai Paesi in via di sviluppo dell'Asia meridionale, dell'Africa e del Sud-Est asiatico, ma i lavoratori migranti non possono contare sul governo per proteggere i loro diritti o sui datori di lavoro per rispettarli.

A) Casi rappresentativi

"Abbiamo sofferto. Abbiamo dormito in un magazzino, con topi e zanzare. Abbiamo chiesto l'elemosina per il cibo. Costretti a fare lavori saltuari. Alcuni di noi non sono riusciti a stare con i propri cari in tempo per la loro morte. Abbiamo dovuto soffrire il freddo e il caldo. Ci siamo ammalati senza ricevere assistenza medica".

Lavoratore migrante intervistato, maggio 2024

Il lavoratore migrante 1 è arrivato in Arabia Saudita nel 2008 dalle Filippine. Dal 2008 al 2016 ha lavorato per la Saudi Oger, con un salario base mensile di 1.500 SAR (400 dollari) e 11 ore di lavoro straordinario a settimana. La società ha sequestrato e trattenuto il suo passaporto. Prima del 2016, Saudi Oger aveva iniziato a trattenere e ritardare il pagamento del salario al lavoratore migrante 1 a causa di problemi finanziari. Da gennaio 2016 a maggio 2016, il lavoratore migrante 1 e altri 8'829 lavoratori filippini d'oltremare (OFW) impiegati dalla stessa azienda non hanno ricevuto i loro stipendi mensili o altri benefici in sospeso. A maggio 2016, l'azienda è fallita e ha smesso di fornire cibo e salario mensile ai lavoratori.

Il lavoratore migrante 1 ha dovuto smettere di inviare denaro alla sua famiglia a carico, con un impatto negativo anche sulla sopravvivenza della sua famiglia, a lungo termine, oltre che sulla sua. Ha dovuto fare affidamento sul cibo e su altre forme di aiuto fornite dalle autorità consolari del suo Paese d'origine, semplicemente per mangiare e garantire la sua sussistenza di base per diversi mesi, fino a dicembre 2016, quando ha finalmente ha deciso di tornare a casa.

A causa del forte timore di rappresaglie da parte del suo datore di lavoro, la Saudi Oger, e/o del governo saudita, il lavoratore migrante 1 e i suoi colleghi non hanno presentato reclami. Tra la forza lavoro sono stati riferiti diversi resoconti verbali secondo i quali i lavoratori che avevano protestato per il mancato pagamento erano stati di conseguenza saccheggianti dalle autorità: un chiaro segno di intimidazione e minaccia. Inoltre, data la gravità della situazione.

Lavoratore migrante 1: Sintesi degli indicatori chiave

Indicatori di lavoro forzato - Lista di controllo	Sì/ No
Abuso di vulnerabilità	Sì
L'inganno	Sì
Limitazione del movimento	No
Isolamento	No
Violenza fisica e sessuale	No
Intimidazioni e minacce	Sì
Conservazione dei documenti d'identità	Sì
Ritenuta del salario	Sì
La schiavitù del debito	*
Condizioni di lavoro e di vita abusive	Sì
Straordinari eccessivi	Sì

Totale = 7 indicatori su 11; Con una vulnerabilità verso la schiavitù da debito

* Vulnerabile a lungo termine

La forte riduzione della libertà di associazione e la messa al bando dei sindacati hanno impedito ai lavoratori migranti di organizzarsi, per paura di essere arrestati, di subire ulteriori intimidazioni, di essere discriminati o addirittura di essere detenuti con accuse falsificate (si vedano le note sulle leggi sulla latitanza in Arabia Saudita e sulle pratiche dei datori di lavoro a questo proposito).

Durante gli 8 anni di servizio presso l'azienda, ha accumulato salari arretrati e indennità di fine servizio per un ammontare di 34.000 SAR (9.000 dollari). Una precarietà così acuta potrebbe spingere i lavoratori alla schiavitù del debito, dato che l'ammontare dei salari arretrati e delle indennità di Saudi Oger equivale a 50 volte il salario minimo mensile nelle Filippine (198 dollari). Nel 2016 sono state presentate denunce contro l'azienda e vinto dai ricorrenti ma, ad oggi, le retribuzioni arretrate del lavoratore migrante 1 non sono state saldate.

Lavoratore migrante 1: Sintesi degli indicatori chiave	
Libertà di associazione - Lista di controllo	Si/ No
Ha la libertà di partecipare a un sindacato	No
Ha la libertà di assumere una posizione di leadership in un sindacato	No
Ha accesso a un organo anche solo marginalmente rappresentativo (come un comitato di lavoratori)	No
Ha accesso a meccanismi e/o opzioni di reclamo senza timore di ritorsioni.	No
Totale = 4 indicatori su 4 sono negativi; indicano l'assenza di libertà di associazione.	

Il lavoratore migrante 2 proviene dalle Filippine e ha lavorato come supervisore elettrico presso la Saudi Oger, dove ha lavorato dal 1990 fino a giugno 2015. Il suo passaporto era in possesso del suo datore di lavoro. Quando l'azienda ha iniziato a rallentare le sue attività nel gennaio 2015, ha trattenuto il pagamento dei salari del lavoratore migrante 2 e di molti altri lavoratori della stessa azienda. Il lavoratore migrante 2, che aveva lavorato in Arabia Saudita per un totale di 30 anni, a partire dal 1985, si è trovato ad affrontare una grave difficoltà finanziaria per far fronte ai propri bisogni di sussistenza, a causa della trattenuta del salario da parte della Saudi Oger. Non potendo soddisfare le sue esigenze di sussistenza per la vita quotidiana, né inviare denaro a casa alla sua famiglia che dipende da lui, ha iniziato a cercare un altro lavoro part-time. Saudi Oger si è rifiutata di rassegnarlo a un altro datore di lavoro, poiché aveva un contratto di lavoro.

Con l'intimidazione del suo responsabile, gli è stato detto che avrebbe dovuto pagare un'enorme somma di denaro per essere rilasciato. Non potendo permettersi il prezzo, è stato costretto a continuare a lavorare per il suo vecchio datore di lavoro senza retribuzione, il che equivale a un lavoro forzato. Per guadagnarsi da vivere, il lavoratore migrante 2 ha infine chiesto un prestito con interessi a un prestatore di denaro informale e ha consegnato la sua carta di debito al prestatore di denaro come garanzia del puntuale rimborso del debito. Molti altri lavoratori dell'azienda hanno fatto lo stesso.

A causa della cessazione della fornitura di cibo ai lavoratori da parte di Saudi Oger, alcuni lavoratori sono stati costretti a fare affidamento sugli scarti di cibo per nutrirsi quotidianamente. Indebitati, senza speranza e vergognosi di non essere in grado di provvedere alla famiglia nel proprio Paese d'origine.

Lavoratore migrante 2: Sintesi degli indicatori chiave	
Indicatori di lavoro forzato - Lista di controllo	Si/ No
Abuso di vulnerabilità	Si
L'inganno	Si
Limitazione del movimento	No
Isolamento	No
Violenza fisica e sessuale	No
Intimidazioni e minacce	Si
Conservazione dei documenti d'identità	Si
Ritenuta del salario	Si
La schiavitù del debito	Si
Condizioni di lavoro e di vita abusive	Si
Straordinari eccessivi	Si
Totale = 8 indicatori su 11; con una vulnerabilità verso la schiavitù da debito anche per i membri della famiglia dipendenti	
Libertà di associazione - Lista di controllo	Si/ No
Ha la libertà di partecipare a un sindacato	No
Ha la libertà di assumere una posizione dirigenziale in un sindacato	No
Ha accesso a un organo anche solo marginalmente rappresentativo (come un comitato di lavoratori)	No
Ha accesso a meccanismi e/o opzioni di reclamo senza timore di ritorsioni.	No
Totale = 4 indicatori su 4 sono negativi; indicano l'assenza di libertà di associazione.	

Il lavoratore migrante 2 decise di tornare a casa. Il lavoratore migrante 2 è infine morto per un attacco di cuore dieci giorni prima del volo di ritorno, previsto per il giorno della laurea della figlia. Il suo corpo è stato trattenuto in Arabia Saudita per 40 giorni. Sebbene l'azienda abbia pagato le spese per il rimpatrio della salma, non è mai stato corrisposto alcun risarcimento alla famiglia. La famiglia del lavoratore migrante 2 deve ancora circa 2 milioni di PHP (34.360 dollari) di salari non pagati e altre somme. La famiglia, priva di un parente e di una fonte di reddito stabile, si affida ora a una combinazione di lavori part-time e a chiamata nei fast-food e nelle pulizie. Dopo più di 8 anni dalla data di morte del lavoratore migrante 2 e dalla presentazione di una pratica per il pagamento dei salari arretrati, la moglie è ancora in attesa di un risarcimento. Il mancato pagamento dei salari non solo ha comportato condizioni di lavoro forzato per il lavoratore migrante 2, ma ha anche spinto i suoi familiari dipendenti in un ciclo di indebitamento e nel rischio di schiavitù da debiti.

Il lavoratore migrante 3 ha venduto la sua terra in Nepal prima di emigrare per pagare le tasse di reclutamento illegali richieste dal suo agente di reclutamento per un lavoro presso Aramco in Arabia Saudita. Ha pagato all'agente di reclutamento 150'000 NPR (US\$1'115),

che equivale a 13 volte la mini-stipendio mensile in Nepal è di 82 dollari. Gli era stato detto che sarebbe stato assunto direttamente da Aramco per 1.700 SAR al mese (450 dollari). Tuttavia, poche ore prima del suo volo nel dicembre 2022, l'ulteriore controllo dei documenti del visto e la consultazione con altri lavoratori gli hanno fatto capire che, contrariamente a quanto promesso dal suo agente di reclutamento, Aramco non sarebbe stato il suo datore di lavoro. Il datore di lavoro del lavoratore migrante 3 si è rivelato essere un'altra impresa di costruzioni*. Avendo già pagato l'agenzia di reclutamento in Nepal, è stato costretto ad accettare la nuova condizione e a lavorare per un nuovo datore di lavoro. Attraverso il nuovo datore di lavoro, ora lavora per un'altra società*, un'impresa che si occupa di progetti di petrolio, gas e costruzioni. Quest'ultima è una società per azioni che opera nel Golfo da oltre sessant'anni e che, a quanto risulta, impiega più di 10.000 lavoratori.

Il lavoratore migrante 3 riferisce che l'agenzia lo ha ingannato nascondendogli i nomi di entrambe le aziende: il suo attuale datore di lavoro e il suo subappaltatore. Non avrebbe accettato il lavoro se fosse stato consapevole di non essere un assunto diretto di Aramco. Il lavoratore migrante 3 è stato sottoposto a una sostituzione del contratto e al pagamento di commissioni di assunzione illegali, che dovrebbero essere pagate dal datore di lavoro, in linea con i *Principi generali e le Linee guida operative dell'OIL per un'assunzione equa*. Oggi, il lavoratore migrante 3 lavora come aiutante in un impianto di gas a Jubail. Riceve 1'250 SAR (333 dollari) come salario mensile, che è inferiore di 450 SAR (120 dollari) rispetto a quanto gli aveva promesso il suo agente in Nepal.

Lavoratore migrante 3: Sintesi degli indicatori chiave	
Indicatori di lavoro forzato - Lista di controllo	Si/ No
Abuso di vulnerabilità	Si
L'inganno	Si
Limitazione del movimento	No
Isolamento	No
Violenza fisica e sessuale	No
Intimidazioni e minacce	No
Conservazione dei documenti d'identità	No
Ritenuta del salario	Si
La schiavitù del debito	No
Condizioni di lavoro e di vita abusive	Si
Straordinari eccessivi	Si
Totale = 5 di 11 indicatori; Con potenziali problemi di salute dovuti al lavoro all'aperto per lunghi periodi di tempo, nonostante le promesse fatte dall'agente di reclutamento.	
Libertà di associazione - Lista di controllo	Si/ No
Ha la libertà di partecipare a un sindacato	No
Ha la libertà di assumere una posizione di leadership in un sindacato	No
Ha accesso a un organo anche solo marginalmente rappresentativo (come un comitato di lavoratori)	No
Ha accesso a meccanismi e/o opzioni di reclamo senza timore di ritorsioni.	No
Totale = 4 indicatori su 4 sono negativi; indica l'assenza di libertà di associazione	

* I nomi delle società sono disponibili su richiesta.

Lavora all'aperto durante il suo turno di 10 ore, nonostante l'agente di reclutamento lo avesse informato che il suo sarebbe stato un lavoro al chiuso, con otto ore di lavoro al giorno e ferie annuali retribuite. Contrariamente alle promesse fatte dal suo agente di reclutamento, il lavoratore migrante 3 si è trovato di fronte a un inganno e a un abuso di vulnerabilità, insieme a molti altri lavoratori ingannati provenienti da Paesi in via di sviluppo. Ha anche riferito di aver vissuto in un campo di lavoro angusto, in condizioni di vita difficili. Contrariamente alle promesse fatte dal suo agente di reclutamento, il lavoratore migrante 3 ha dovuto affrontare inganni e abusi di vulnerabilità insieme a molti altri lavoratori ingannati provenienti da Paesi in via di sviluppo. Anche lui ha raccontato di aver vissuto in un campo di lavoro angusto, in condizioni di vita difficili.

Il lavoratore migrante 4 lavora per una catena di fast food in Arabia Saudita tramite un'agenzia di manodopera, per un salario di 1'200 SAR (320 dollari) al mese. Il lavoratore migrante 4 riferisce che il suo salario mensile è tre volte inferiore a quello di altri lavoratori assunti direttamente dall'azienda, anziché dall'agenzia di manodopera: i colleghi sono impiegati in ruoli e mansioni simili. Il lavoratore migrante 4 attribuisce questa discriminazione salariale tra lui e gli assunti diretti a un comportamento fraudolento da parte dell'agenzia di manodopera.

Inoltre, su base giornaliera, il lavoratore migrante 4 è costretto a lavorare per più di otto ore, senza il suo consenso e senza un adeguato compenso per il lavoro straordinario. Nell'arco di un mese, il lavoratore migrante 4 riferisce di aver fatto 4 ore di straordinario ogni giorno, per un totale di 12 ore di lavoro al giorno, mentre la sua azienda lo ha compensato con 200 SAR (53 dollari) invece dei 550 SAR (147 dollari) che gli erano stati promessi.

Il lavoratore migrante 4 si è infine rifiutato di lavorare oltre l'orario di lavoro, chiedendo all'azienda il permesso di tornare nel suo Paese d'origine, il Nepal. Quando l'agenzia per la manodopera ha minacciato il lavoratore migrante 4 di chiedere una somma forfettaria aggiuntiva di 5.200 SAR (1.390 dollari) per approvare la sua uscita, è stato costretto a continuare a lavorare.

Lavoratore migrante 4: Sintesi degli indicatori chiave	
Indicatori di lavoro forzato - Lista di controllo	Si/ No
Abuso di vulnerabilità	Si
L'inganno	Si
Limitazione del movimento	Si
Isolamento	No
Violenza fisica e sessuale	No
Intimidazioni e minacce	Si
Conservazione dei documenti d'identità	No
Ritenuta del salario	Si
La schiavitù del debito	No
Condizioni di lavoro e di vita abusive	Si
Straordinari eccessivi	Si
Totale = 7 di 11 indicatori; Con un lavoratore costretto a lavorare contro il suo consenso e impossibilitato a tornare nel suo paese d'origine	
Libertà di associazione - Lista di controllo	Si/ No
Ha la libertà di partecipare a un sindacato	No
Ha la libertà di raggiungere una posizione di leadership in un sindacato	No
Ha accesso anche solo marginalmente ad un organismo rappresentativo (come un'associazione di lavoratori comitato)	No
Ha accesso a meccanismi e/o opzioni di reclamo senza timore di ritorsioni.	No
Totale = 4 indicatori su 4 sono negativi; indicano l'assenza di libertà di associazione.	

La lavoratrice migrante 5, proveniente dal Kenya, ha lavorato come collaboratrice domestica a Hafar Al Batin, nella provincia orientale dell'Arabia Saudita. Per le prime due settimane di lavoro, le è stato fornito del cibo e, secondo quanto riferito, è stata trattata bene, anche se lavorava per 24 ore al giorno. Dopo questo periodo iniziale di due settimane, tuttavia, la lavoratrice migrante 5 riferisce che il suo sponsor/datore di lavoro ha iniziato ad aggredirla sessualmente su base regolare. Vivendo nella paura, ha informato l'agente di reclutamento degli atti di violenza fisica e sessuale del suo datore di lavoro nei suoi confronti. L'agente di reclutamento non ha intrapreso alcuna azione per sostenerla. Non ha potuto dirlo nemmeno alla moglie, che l'ha minacciata di violenza fisica se fosse venuta a conoscenza di approcci sessuali da parte del marito nei confronti della lavoratrice migrante 5. Oltre a subire violenze fisiche e sessuali da parte del suo datore di lavoro, quindi, la lavoratrice migrante 5 non ha avuto la possibilità di sfuggire alle sue condizioni di estremo disagio, né di accedere a piattaforme di reclamo, e ha dovuto affrontare ulteriori intimidazioni e minacce da parte della moglie del suo datore di lavoro.

Dopo mesi in cui il suo datore di lavoro l'ha violentata, oltre a picchiarla, maltrattarla fisicamente e intimidirla con minacce e ulteriori danni, tra cui la minaccia di una pistola, la lavoratrice migrante 5 è finita in ospedale a causa delle sue lesioni fisiche. In ospedale, è stata ulteriormente avvertita e minacciata dal datore di lavoro di non sporgere denuncia. È stata rimandata a casa con delle medicine e la violenza sessuale è continuata. Al ritorno a casa del suo sponsor, mentre la lavoratrice migrante 5 stava valutando la possibilità di fuggire dalla casa come consigliato dai membri della sua comunità, il datore di lavoro ha portato a casa sei uomini. Insieme al datore di lavoro, questi sei uomini hanno minacciato di violentarla, ucciderla e gettare il suo cadavere nei sacchi della spazzatura. La lavoratrice migrante 5 è infine fuggita dalla casa del datore di lavoro e ha denunciato gli abusi alla polizia. La polizia, così come il suo agente, le ha chiesto di fornire tutte le informazioni necessarie.

zione di abusi da parte della stessa famiglia responsabile di averla maltrattata. Si è rifiutata di chiedere alla famiglia del datore di lavoro le prove degli abusi subiti. Al suo ritorno nella casa della famiglia del datore di lavoro, è stata picchiata e venduta al fratello del datore di lavoro.

A quel punto, a causa della negligenza delle autorità di polizia e del suo datore di lavoro, tutte le sue ferite erano infette da pus. La lavoratrice migrante 5 non aveva inoltre accesso ai farmaci: nessuna di queste circostanze, né i danni fisici causati alla donna, compresa la negligenza, è stata considerata una prova nel caso. Ancora una volta, a casa del fratello del suo precedente sponsor, la lavoratrice migrante 5 ha lavorato per un numero eccessivo di ore di lavoro straordinario senza compenso, dalle 6 del mattino alle 3 di notte, senza quasi avere cibo o un salario mensile. Ora ha dovuto affrontare violenze fisiche e sessuali da parte di un ulteriore responsabile, con aggressioni e violenze sessuali che le sono state inflitte dal figlio della nuova famiglia e del nuovo sponsor con cui lavorava. Dopo un tentativo di omicidio con il veleno, la lavoratrice migrante 5 ha accusato dolori allo stomaco ed emorragie ed è stata portata in ospedale. Dall'ospedale è stata inviata all'ufficio dell'agenzia di manodopera, dove è stata rinchiusa con altri africani con casi simili.

Lavoratore migrante 5: Sintesi degli indicatori chiave

Indicatori di lavoro forzato - Lista di controllo	Sì/ No
Abuso di vulnerabilità	Sì
L'inganno	Sì
Limitazione del movimento	Sì
Isolamento	Sì
Violenza fisica e sessuale	Sì
Intimidazioni e minacce	Sì
Conservazione dei documenti d'identità	Sì
Ritenuta del salario	Sì
La schiavitù del debito	No
Condizioni di lavoro e di vita abusive	Sì
Straordinari eccessivi	Sì

Totale = 9 indicatori su 11; con le prospettive di sostentamento a lungo termine del lavoratore distrutte insieme alla convivenza con un grave trauma

Libertà di associazione - Lista di	Sì/ No
Ha la libertà di partecipare a un sindacato	No
Ha la libertà di assumere una posizione di leadership in un sindacato	No
Ha accesso a un organo anche solo marginalmente rappresentativo (come un comitato di lavoratori)	No
Ha accesso a meccanismi e/o opzioni di reclamo senza timore di ritorsioni.	No

Totale = 4 indicatori su 4 sono negativi; indicano l'assenza di libertà di associazione.

La lavoratrice migrante 5 è stata consigliata dall'agenzia di fuggire alla polizia e di chiedere il rimpatrio nel suo Paese d'origine, il Kenya. L'avvelenamento le ha danneggiato il fegato. Insieme agli aborti forzati e alle altre ferite dovute alle violenze fisiche e sessuali estreme a cui è stata sottoposta dai due datori di lavoro, la lavoratrice migrante 5 è tornata nel suo Paese. Non è in grado di lavorare e soffre di traumi e altre malattie. Dovendo ora vivere il resto della sua vita con i gravi traumi subiti dai suoi datori di lavoro, lo sfruttamento dei suoi due sponsor ha avuto un impatto negativo sulla vita e sul sostentamento a lungo termine della lavoratrice migrante 5. Non sono state presentate denunce contro i due datori di lavoro. Non sono state presentate denunce contro i due sponsor e questo caso dimostra che gli abusi futuri su altri lavoratori domestici potrebbero essere un'ulteriore preoccupazione.

La lavoratrice migrante 6 è arrivata in Arabia Saudita come collaboratrice domestica dopo aver firmato un contratto di lavoro con un agente di reclutamento in Kenya, il suo Paese d'origine, che le prometteva di lavorare a Dubai con un salario di 35.000 KES (295 dollari). Dopo essere partita da Nairobi, ha perso i contatti con l'agente di reclutamento e, dopo tre giorni di attesa all'aeroporto di Gedda, è stata prelevata dal suo nuovo sponsor e costretta a lavorare per molte ore in una grande casa, insieme a un'altra keniota come lavoro domestico.

A seguito delle continue violenze fisiche e sessuali inflitte dal padrone di casa e dai suoi figli, ha presentato denuncia alla padrona di casa, che non le ha creduto. È stata minacciata con una pistola dagli uomini della famiglia, dopodiché anche il figlio maggiore del suo sponsor ha tentato di violentarla. Il garante e la sua famiglia hanno continuato a molestare la lavoratrice migrante 6, causandole quotidianamente danni fisici e sessuali, finché non ha deciso di fuggire. Dopo essere fuggita dalla casa del suo sponsor, la lavoratrice migrante 6 si è imbattuta in un uomo che si è offerto di aiutarla e l'ha portata in un centro di detenzione nel quartiere Al Rehab di Gedda. Il centro di detenzione ospitava numerose persone, per lo più donne, che vi avevano cercato rifugio dopo aver subito violenze fisiche e sessuali quotidiane.

Nel centro di detenzione era normale che i detenuti non ricevessero cibo. La morte dei detenuti era un evento di routine: Il lavoratore migrante 6 ha dormito per giorni tra i cadaveri. Il lavoratore migrante 6 è riuscito infine a farsi espellere in Kenya, sulla base di una gravidanza dovuta a violenza sessuale.

Lavoratore migrante 6: Sintesi degli indicatori chiave

Indicatori di lavoro forzato - Lista di controllo	Si/ No
Abuso di vulnerabilità	Si
L'inganno	Si
Limitazione del movimento	Si
Isolamento	Si
Violenza fisica e sessuale	Si
Intimidazioni e minacce	Si
Conservazione dei documenti d'identità	Si
Ritenuta del salario	Si
La schiavitù del debito	No
Condizioni di lavoro e di vita abusive	Si
Straordinari eccessivi	Si

Totale = 9 indicatori su 11; con prospettive di vita a lungo termine del lavoratore minacciate a causa di un grave trauma.

Libertà di associazione - Lista di controllo	Si/ No
Ha la libertà di partecipare a un sindacato	No
Ha la libertà di assumere una posizione dirigenziale in un sindacato	No
Ha accesso a un organo anche solo marginalmente rappresentativo (come un comitato di lavoratori)	No
Ha accesso a meccanismi e/o opzioni di reclamo senza timore di ritorsioni.	No

Totale = 4 indicatori su 4 sono negativi; indicano l'assenza di libertà di associazione.

Il lavoratore migrante 7 lavora in Arabia Saudita come guardia giurata da quattro anni e proviene dallo stato indiano del Punjab. In linea con la legge saudita, il rinnovo del suo Iqama (documento d'identità) è soggetto all'approvazione del datore di lavoro. Recentemente, quando l'Iqama del lavoratore migrante 7 è scaduto e lui ha chiesto all'azienda di rinnovarlo, è stato ignorato con l'aspettativa che continuasse a lavorare illegalmente, contro il suo consenso.

Nel corso di quattro anni, al lavoratore migrante 7 è stato anche rifiutato il diritto alle ferie annuali dal suo datore di lavoro, rendendogli impossibile lasciare il Paese e vedere la sua famiglia. Le ripetute richieste del lavoratore migrante 7 di prendere le ferie annuali hanno portato il datore di lavoro a muovere false accuse contro di lui per furto di cavi, insieme al suo confinamento sub-sequente nei locali dell'azienda. È stato trattenuto dal suo datore di lavoro con forti limitazioni di movimento e senza alcun accesso all'assistenza legale.

Non sono state presentate prove a sostegno dell'accusa di furto. Per assicurarsi la libertà e il ritorno nel suo Paese d'origine, l'azienda ha chiesto al lavoratore migrante 7 di pagare 13'00'000 INR (15'607 dollari). Non potendo permettersi il prezzo della libertà, è stata formalizzata la falsa accusa di furto, in seguito alla quale il lavoratore migrante 7 è stato trasferito in carcere. Dopo quasi un anno, con il supporto dei servizi dell'Ambasciata a cui la sua famiglia si era rivolta in patria, il Tribunale saudita ha emesso una sentenza a suo favore e il caso è stato archiviato.

Attualmente, il lavoratore migrante 7 è ancora in carcere, in attesa del completamento delle procedure amministrative che gli consentiranno di tornare in India.

Lavoratore migrante 7: Sintesi degli indicatori chiave

Indicatori di lavoro forzato - Lista di controllo	Sì/ No
Abuso di vulnerabilità	Sì
L'inganno	Sì
Limitazione del movimento	Sì
Isolamento	Sì
Violenza fisica e sessuale	No
Intimidazioni e minacce	Sì
Conservazione dei documenti d'identità	Sì
Ritenuta del salario	No
La schiavitù del debito	No
Condizioni di lavoro e di vita abusive	Sì
Straordinari eccessivi	Sì
Totale = 8 indicatori su 11; il lavoratore è stato sottoposto a ulteriori procedimenti giudiziari per quasi un anno, nonostante la sua innocenza.	
Libertà di associazione - Lista di controllo	Sì/ No
Ha la libertà di partecipare a un sindacato	No
Ha la libertà di assumere una posizione di leadership in un sindacato	No
Ha accesso a un organo anche solo marginalmente rappresentativo (come un comitato di lavoratori)	No
Ha accesso a meccanismi e/o opzioni di reclamo senza timore di ritorsioni.	No
Totale = 4 indicatori su 4 sono negativi; indicano l'assenza di libertà di associazione.	

Il lavoratore migrante 8 è arrivato in Arabia Saudita nel 1983 dalle Filippine. L'azienda ha confiscato e trattenuto il suo passaporto. Dal 1983 al 2015, il lavoratore migrante 8 ha lavorato come magazziniere e, dopo essere stato licenziato nel 2015, ha continuato a lavorare per uno dei dirigenti senza alcun compenso fino alla metà del 2017. Già prima del 2015, la Saudi Oger aveva iniziato a

trattenere e ritardare il pagamento del salario al lavoratore migrante 8, a causa di problemi finanziari. Nel periodo da ottobre 2015 a metà 2017, il lavoratore migrante 8 è stato consigliato dalla sua unità di lavoro di rimanere in Arabia Saudita e di lavorare in attesa del suo stipendio e dei suoi benefici. Durante questo periodo (da ottobre 2015 a metà 2017), non è stato fornito alcun salario e il lavoratore ha ricevuto solo cibo consegnato dal governo saudita ai lavoratori, presentato come un programma di welfare ma allo stesso tempo presentato come un compenso per coloro che continuavano a lavorare. Durante i suoi 34 anni di servizio in Arabia Saudita, il lavoratore 8 ha lavorato 6 giorni a settimana, e 10 ore al giorno.

Quando è stato reclutato nelle Filippine, al lavoratore migrante 8 è stato mostrato un contratto, ma al suo arrivo in Arabia Saudita gli è stato presentato un contratto diverso, con clausole diverse e benefici sostanzialmente diversi. Ad esempio, nel contratto originale che gli era stato mostrato prima della partenza, erano inclusi 30 giorni di ferie pagate all'anno. Tuttavia, il contratto che ha ricevuto dopo l'arrivo in Arabia Saudita prevedeva solo 10 giorni di ferie retribuite all'anno per i primi 15 anni; dopo 15 anni, ha ricevuto 15 giorni di ferie retribuite. Solo dopo 20 anni di lavoro con lo stesso datore di lavoro, avrebbe ricevuto un mese di ferie retribuite all'anno. Il lavoratore migrante 8 era soggetto alla sostituzione del contratto.

Nel 1988, anche il lavoratore migrante 8 ha subito un caso di molestie sessuali, perpetuate da un cittadino saudita di alto rango sul posto di lavoro. L'operaio migrante 8 ha denunciato l'incidente al suo supervisore, che ha poi riferito il reclamo a un dirigente responsabile. A seguito della denuncia, il lavoratore migrante 8 è stato trasferito da Riyadh a una provincia occidentale dell'Arabia Saudita, dopo di che è stato retrocesso da assistente del direttore del negozio a magazziniere. A causa di questa retrocessione, ha perso i privilegi che si era guadagnato con il suo duro lavoro, passando ancora una volta dall'aver una stanza singola a dover condividere la sua stanza con altre tre persone. Il lavoratore migrante 8 è stato vittima di violenza sessuale sul posto di lavoro e, dopo aver sporto denuncia, ha dovuto affrontare azioni punitive per la sua denuncia, anziché assicurare il suo responsabile alla giustizia.

Dopo questo incidente, il lavoratore migrante 8 non ha mai ricevuto un'altra promozione fino al suo licenziamento nel 2015. Dopo un certo periodo di tempo ha ricevuto maggiori responsabilità, ma non è mai stato promosso e ha sempre ricevuto gli aumenti di stipendio più bassi tra i suoi colleghi. L'autore della violenza sessuale, anch'egli dipendente, è stato promosso subito dopo la denuncia.

Lavoratore migrante 8: Sintesi degli indicatori chiave	
Indicatori di lavoro forzato - Lista di controllo	Si/ No
Abuso di vulnerabilità	Si
L'inganno	Si
Limitazione del movimento	Si
Isolamento	No
Violenza fisica e sessuale	Si
Intimidazioni e minacce	Si
Conservazione dei documenti d'identità	Si
Ritenuta del salario	Si
La schiavitù del debito	No
Condizioni di lavoro e di vita abusive	Si
Straordinari eccessivi	No
Totale = 8 indicatori su 11; l'autore della violenza sessuale non è mai stato portato davanti alla giustizia e viene invece promosso; la lavoratrice è stata penalizzata per aver sporto denuncia	
Libertà di associazione - Lista di controllo	Si/ No
Ha la libertà di partecipare a un sindacato	No
Ha la libertà di assumere una posizione di leadership in un sindacato	No
Ha accesso a un organo anche solo marginalmente rappresentativo (come un comitato di lavoratori)	No
Ha accesso a meccanismi e/o opzioni di reclamo senza timore di ritorsioni.	No
Totale = 4 indicatori su 4 sono negativi; indicano l'assenza di libertà di associazione.	

B) Risultati del sondaggio

Tra il numero considerevole di casi ricevuti dalla BWI e dai gruppi per i diritti umani che coinvolgono lavoratori sottoposti a furto di salario e altre violazioni dei diritti umani, un campione totale di 193 casi che coinvolgono lavoratori migranti provenienti da India, Pakistan, Nepal, Sri Lanka, Bangladesh e Filippine è stato confrontato con gli indicatori chiave del lavoro forzato. Dopo essere stati puliti e codificati, questi casi sono presentati nella tabella 3.1 per l'analisi.

Nota sulla raccolta dei dati per i casi rappresentati di seguito:

I casi rappresentati nella tabella 3.1 sono stati raccolti tra il 15 aprile 2024 e il 15 maggio 2024: ai lavoratori sono state poste le stesse domande utilizzando lo stesso formato di questionario, con i seguenti metodi ibridi:

- Interviste alle cliniche legali nelle Filippine (condotte il 24 aprile 2024)
- Interviste faccia a faccia con i lavoratori (nel loro paese d'origine)
- Interviste telefoniche con i lavoratori (in KSA e/o nel loro paese d'origine)
- Interviste online ai lavoratori

La maggior parte dei lavoratori intervistati si trovava nei Paesi d'origine al momento delle interviste, essendo rientrata in patria durante il periodo di congedo o, in alcuni casi, dopo il rimpatrio; mentre alcuni lavoratori intervistati si trovavano ancora in Arabia Saudita. Tutte le interviste sono state condotte nel rispetto di rigorosi protocolli di attenzione, sia per gli intervistati che per gli intervistatori. Il campione non può essere reso statisticamente rappresentativo a causa della grave limitazione della libertà di espressione e dei diritti di associazione in Arabia Saudita: i sondaggi pubblici sono quindi impossibili nelle attuali circostanze. È inoltre essenziale considerare approcci di base e inclusivi alla ricerca quantitativa sui lavoratori migranti, dato che le violazioni dei diritti sono spesso invisibili. Gli approcci più adeguati alle indagini tra le popolazioni migranti mettono al centro le prospettive e le esperienze dei lavoratori, come è stato fatto in questa indagine. Inoltre, la valutazione combinata di questo team su diverse fonti di dati primarie e secondarie, come evidenziato in questo documento, indica che le condizioni dei lavoratori migranti a basso salario sono di molti gradi peggiori di quanto stabilito in questo documento. Ciò è dovuto a una combinazione di fattori, tra cui la paura dei lavoratori di subire rappresaglie da parte dei datori di lavoro e delle autorità governative; il basso numero di lavoratori che potrebbero denunciare gli abusi e presentare reclami rispetto al numero totale di persone che subiscono abusi; la forte limitazione della libertà di espressione e dei diritti di associazione in Arabia Saudita; infine, le misure punitive tipicamente adottate dalle autorità saudite contro i lavoratori o altre persone che esprimono preoccupazioni in materia di diritti umani.

Tabella 3.1- Risultati chiave delle 193 interviste ai lavoratori migranti

	Si	No	Risposta diversa da sì/no	Nessuna risposta	Totale risposte
1. Il datore di lavoro limita l'uscita dei lavoratori dal luogo di lavoro?	26%	74%	0	0	193
2. Il datore di lavoro limita la libertà dei lavoratori di andare e venire dai dormitori?	26%	74%	0	0	193
3. Il datore di lavoro usa la violenza o la minaccia di violenza per intimidire i lavoratori?	17%	83%	0	1%	193
4. Il datore di lavoro ritarda o trattiene il pagamento dei salari per costringere i lavoratori a lavorare?	46%	54%	0	0	193
5. Il datore di lavoro obbliga i lavoratori a lavorare, per disciplinarli o come punizione per la partecipazione a uno sciopero?	7%	93%	0	0	193
6. Il datore di lavoro nega ai lavoratori l'accesso ai loro documenti personali (come certificati di nascita, passaporti, permessi di lavoro e carte d'identità) quando li rilascia?	65%	34%	1%	0	193
7. Il datore di lavoro ricorre a minacce come l'espulsione, la cancellazione del visto o la denuncia alle autorità per costringere i lavoratori a rimanere sul posto di lavoro?	20%	80%	0	0	193
8. Il datore di lavoro utilizza altre tattiche coercitive per sopraffare la capacità dei lavoratori di prendere decisioni nel proprio interesse?	17%	83%	0	0	193
9. I lavoratori sono liberi di interrompere il rapporto di lavoro con un preavviso ragionevole e di lasciare il posto di lavoro alla scadenza del contratto?	34%	63%	0	3%	193
10. Un lavoratore con debiti nei confronti del datore di lavoro può lasciare liberamente il posto di lavoro?	10%	85%	4%	1%	193
11. I lavoratori sono costretti a fare gli straordinari sotto la minaccia di sanzioni?	25%	75%	0	0	193

Risultati principali:

In tutte le 193 interviste, ai lavoratori sono state poste domande per valutare l'entità della loro vulnerabilità agli indicatori del lavoro forzato. Nella tabella 3.1 sono state evidenziate in rosso tutte le risposte relative a categorie che superavano il 25% del campione (ovvero oltre un quarto del campione di lavoratori intervistati). È inoltre importante ricordare che i dati sopra riportati sono stati raccolti tra aprile e maggio 2024: alcuni anni dopo l'introduzione da parte dell'Arabia Saudita delle sue riforme del 2021, insieme alla dichiarazione di abolizione della kafala. Ciò risulta evidente, ad esempio, dalla questione della *conservazione dei documenti d'identità*: una pratica purtroppo comune, come dimostrano i risultati del sondaggio (si veda la precedente Tabella 3.1). I risultati di questa indagine indicano che l'Arabia Saudita è molto lontana dall'abolizione della kafala, con pratiche profondamente discriminatorie nei confronti dei lavoratori ancora diffuse e che riguardano una serie di indicatori del lavoro forzato. I quattro abusi più citati nell'indagine sono descritti in dettaglio nei paragrafi seguenti.

1) La schiavitù del debito:

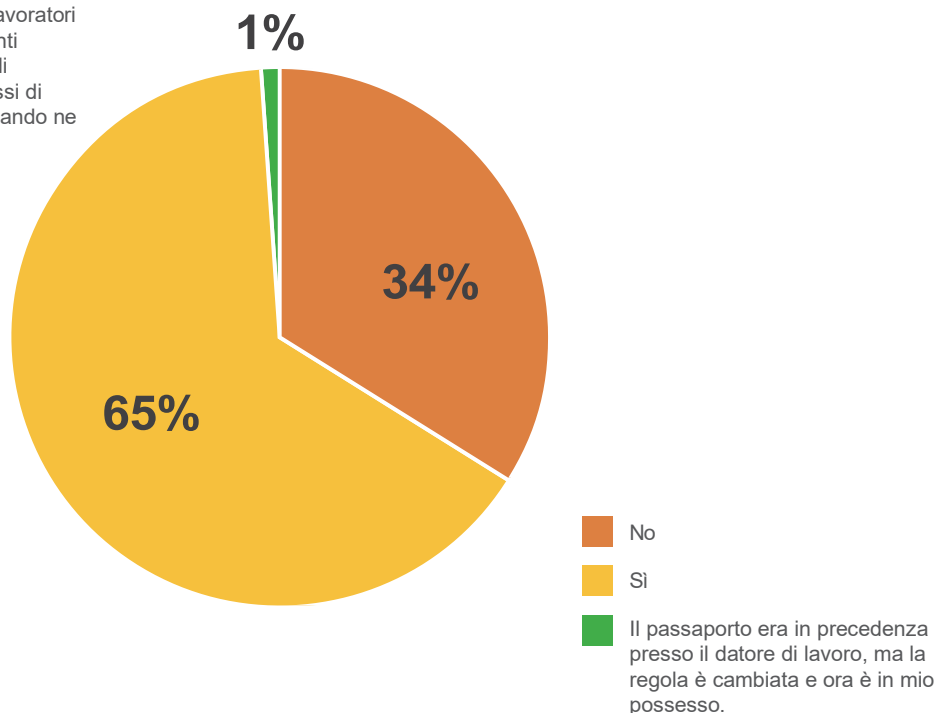
Un totale dell'85% dei 193 lavoratori intervistati ha dichiarato che i lavoratori non sarebbero in grado di cambiare liberamente lavoro se avessero debiti con i rispettivi datori di lavoro. Questi dati si allineano strettamente con i risultati della ricerca secondaria illustrati nelle sezioni precedenti di questo documento. Da casi come quello del *lavoratore migrante 2*, illustrato nella presentazione dei *casi rappresentativi*, risulta evidente che la maggior parte dei lavoratori migranti a basso salario ha accumulato debiti sostanziali a causa del pagamento di commissioni di reclutamento illegali, che devono essere sostenute dai loro datori di lavoro, come previsto dai *Principi generali e dalle Linee guida operative dell'OIL per un reclutamento equo*. Nel caso del *lavoratore migrante 2*, che era stato assunto dalla Saudi Oger, per diverse ragioni, tra cui la trattenuta del salario da parte del datore di lavoro, ha dovuto chiedere un prestito a un prestatore di denaro per saldare il debito della tassa di reclutamento. I risultati dell'indagine sostengono che la servitù da debito è un problema significativo tra i lavoratori migranti, indicando che le autorità saudite devono far rispettare l'obbligo per i datori di lavoro di pagare tutte le tasse di assunzione e i costi correlati.

2) Conservazione dei documenti d'identità:

Il 65% dei 193 intervistati ha dichiarato che il proprio datore di lavoro conserva diversi tipi di documenti d'identità personali (tra cui passaporti, certificati di nascita, permessi di lavoro e carte d'identità). Ciò conferma che la questione non è stata risolta. Il sistema di sponsorizzazione dei visti legato al datore di lavoro della Kafala, che valorizza il datore di lavoro rispetto al lavoratore, è ancora in vigore. Inoltre, la conservazione dei documenti d'identità rende i lavoratori vulnerabili: i lavoratori possono temere di essere accusati di fuga falsificata, qualora volessero cambiare lavoro o semplicemente lasciare il loro attuale sponsor. In altri casi, i lavoratori a cui vengono trattenuti i documenti d'identità potrebbero veder limitata la loro mobilità, poiché non potrebbero tornare nel loro Paese d'origine se lo desiderassero. Questo problema è ulteriormente confermato dal caso del *lavoratore migrante 7*, descritto nel documento sui *casi rappresentativi*. Nel caso del *lavoratore migrante 7*, un indiano che lavorava come guardia di sicurezza presso l'azienda United Othaim, il suo datore di lavoro ha confiscato il suo Iqama, tenendolo in condizioni di lavoro forzato e facendolo lavorare illegalmente contro il suo consenso.

Figura 4.1- Domanda del sondaggio: Conservazione dei documenti d'identità

Il datore di lavoro nega ai lavoratori l'accesso ai propri documenti personali (come certificati di nascita, passaporti, permessi di lavoro e carte d'identità) quando ne hanno bisogno?



3) I lavoratori non possono recedere dal lavoro/dai contratti a loro piacimento (abuso di vulnerabilità; inganno):

Ben il 63% dei 193 intervistati ha dichiarato di non aver avuto la possibilità di interrompere il rapporto di lavoro con un preavviso motivato o di lasciare il posto di lavoro alla scadenza del contratto. Questo è un forte indicatore del fatto che i lavoratori sono costretti a lavorare dai datori di lavoro contro il loro consenso, e che i rispettivi datori di lavoro utilizzano anche gli squilibri di potere nel modello di sponsorizzazione dei visti basato sul datore di lavoro per tenere in pugno i lavoratori, abusando della loro vulnerabilità e usando l'inganno. Il caso della *lavoratrice migrante 5*, illustrato nella presentazione dei *casi rappresentativi*, presenta un caso angosciante di una lavoratrice domestica keniota che, nonostante i ripetuti casi di violenza fisica e sessuale nei suoi confronti da parte dei suoi sponsor, non è stata in grado di uscire o terminare il suo impiego con uno dei due sponsor. Questo ha finito per vanificare completamente la sua capacità di avere un sostentamento sostenibile a lungo termine. Il caso della lavoratrice migrante 5, se letto insieme ai risultati dell'indagine, è anche un'indicazione del fatto che diversi gruppi di lavoratori sono probabilmente più vulnerabili a diversi tipi di indicatori di lavoro forzato. Le lavoratrici domestiche, soprattutto quelle che vivono in un'abitazione, tendono a vivere in circostanze in cui i confini tra il loro spazio personale e quello lavorativo sono labili: datori di lavoro senza scrupoli, come quelli della lavoratrice migrante 5, sfruttano questa vulnerabilità a loro vantaggio. Questi dati ribadiscono la necessità che l'Arabia Saudita garantisca l'attuazione delle riforme introdotte nel 2021 e compia ulteriori passi avanti verso l'abolizione della natura vincolata dei visti per i lavoratori agli sponsor.

4) Ritenuta del salario (e di altri benefici):

Il 46% del campione ha dichiarato che il datore di lavoro trattiene il salario o altri pagamenti per costringerli a lavorare. Questo dato è conforme sia ai dati qualitativi presentati nell'ambito della sottomissione *Casi rappresentativi*, sia agli ampi dati raccolti attraverso fonti secondarie e presentati nel rapporto. Il caso del *lavoratore migrante 4*, riportato nella presentazione dei *casi rappresentativi*, esemplifica questo punto. Dopo essere emigrato in Arabia Saudita tramite un'agenzia di reclutamento, il lavoratore migrante 4 riferisce innanzitutto di essere vittima di discriminazioni salariali, in quanto riceve un salario tre volte inferiore a quello di diversi colleghi impiegati in mansioni simili. Riferisce inoltre di fare quattro ore di straordinario al giorno, per un totale di 12 ore di lavoro giornaliero. È stato compensato con una tariffa per gli straordinari inferiore alla metà di quanto gli era stato promesso e, infine, non ha potuto lasciare il lavoro come desiderava, poiché l'azienda gli ha chiesto un pagamento consistente di 1.390 dollari prima della sua uscita. Ha continuato a lavorare con il suo datore di lavoro, contro il suo consenso, in condizioni di lavoro forzato.

Oltre ai quattro abusi principali evidenziati sopra, più di un quarto (oltre il 25%) dei lavoratori coinvolti nell'indagine ha riferito quanto segue:

- Restrizioni del datore di lavoro al congedo dal posto di lavoro (26%)
- Restrizioni da parte del datore di lavoro all'ingresso/uscita dai dormitori e/o dal parco industriale o dalla zona in cui si trova la fabbrica (26%)
- Lavoro straordinario forzato sotto minaccia di sanzioni (25%)

L'analisi di cui sopra, condotta su 193 lavoratori migranti intervistati, insieme agli otto casi rappresentativi presentati e ai dati secondari contenuti in questo documento, fornisce una forte evidenza del fatto che i lavoratori migranti a basso salario in Arabia Saudita sono soggetti al lavoro forzato. Ad aggravare ulteriormente la situazione dei lavoratori è la mancanza di libertà di associazione: i lavoratori non hanno la possibilità di aderire ai sindacati, né di presentare un reclamo senza il timore di ritorsioni.

IV. Conclusioni

Questa analisi indica che i lavoratori migranti in Arabia Saudita, che costituiscono la maggior parte della forza lavoro del settore privato del Paese, subiscono una serie di abusi che indicano il lavoro forzato. Gli abusi riguardano diverse aree, tra cui, ma non solo, il mancato pagamento dei salari, la confisca dei passaporti dei lavoratori, le restrizioni alla mobilità dei lavoratori, l'impossibilità di cambiare lavoro (nonostante le riforme del 2021 sulla carta), il pagamento di tasse di reclutamento illegali, la servitù per debiti e i danni fisici e di genere. Come evidenziato nell'analisi precedente, va inoltre sottolineato che le vulnerabilità intersettoriali dei lavoratori, tra cui la classe socio-economica, la nazionalità, il genere e varie altre considerazioni, interagiscono con un regime di visti discriminatorio che favorisce eccessivamente i datori di lavoro rispetto ai lavoratori, sia nella legge che nella pratica.

Nel complesso, questa analisi indica che, nonostante alcune misure delle riforme del 2021 siano state accolte con favore, come ad esempio un'espansione marginale di alcune considerazioni per i lavoratori domestici, la maggior parte dei lavoratori migranti provenienti da contesti a basso salario continuerà probabilmente ad affrontare lo sfruttamento. Nonostante l'Arabia Saudita affermi di aver smantellato la kafala,⁶⁹ questa analisi è un forte indicatore del fatto che lo sfruttamento profondo, continuo e sistemico della forza lavoro migrante, che consente il progresso economico del Paese, è ancora lontano dall'essere affrontato. Le condizioni dei lavoratori migranti rischiano di peggiorare se il sistema continua a non essere rivisto in modo sostanziale, soprattutto alla luce di questioni globali come il cambiamento climatico. Secondo un rapporto di Fair-square, è probabile che il Paese subisca un aumento delle temperature di almeno 3 gradi centigradi entro la fine del secolo: una prospettiva preoccupante in un Paese in cui le temperature superano già i 40 gradi centigradi per 180 giorni su 365.⁷⁰ Dato che i lavoratori migranti costituiscono la forza lavoro che più probabilmente sarà colpita dalle alte temperature, in quanto più facilmente impiegati in settori come l'edilizia o altri lavori all'aperto, il Paese deve intraprendere un'azione decisa per ottenere tutele adeguate. Il rapporto di Fair-square rileva inoltre che la principale misura adottata dall'Arabia Saudita per proteggere i lavoratori migranti dal caldo (come le sue controparti nella regione del Golfo) consiste nel vietare il lavoro in determinate ore del giorno e in determinati mesi: si tratta di misure poco scientifiche che non sono sufficienti.⁷¹

In virtù della sua adesione all'OIL, l'Arabia Saudita si impegna a sostenere i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, tra cui la libertà di associazione e la contrattazione collettiva. La libertà di associazione e il diritto di tutti i lavoratori, migranti o sauditi, di formare sindacati indipendenti, è un progresso vitale che è necessario se i lavoratori, in futuro, saranno in grado di difendere l'intera gamma dei loro diritti e di sradicare ogni forma di abuso dei diritti umani e del lavoro.

69 Human Rights Watch. "Arabia Saudita: Riforme del lavoro insufficienti". Accesso al 25 marzo 2021. <https://www.hrw.org/news/2021/03/25/saudi-arabia-la-bor-reforms-insufficient>.

70 Progetto Vital Signs. "Rapporto 3". Accesso [Inserire data di accesso]. <https://vitalsignsproject.org/research/report-3/>.

71 Ibidem.

Condizioni dei lavoratori migranti nel Regno dell'Arabia Saudita

Una panoramica degli abusi sui
lavoratori legati al lavoro forzato

Internazionale dei lavoratori dell'edilizia e del legno

54, via delle Acacie
Carouge GE 1227
Svizzera

Tel.: + 41 22 827 37 77
+ 41 22 827 37 70

Email: info@bwint.org

URL: www.bwint.org



BWI
Building and Wood
Workers' International
www.bwint.org