



NESSUNA MEDAGLIA ALLE OLIMPIADI PER I DIRITTI DEI LAVORATORI (giugno 2007)

Sintesi del rapporto di **Playfair 2008** con aggiornamenti
a cura di Ersilia Monti

Circondati da un'attenzione mediatica e di pubblico senza pari, per due settimane ogni due anni, i giochi olimpici rappresentano la vetrina commerciale più redditizia per le grandi imprese internazionali. Nel mese di agosto del prossimo anno Pechino ospiterà, nell'edizione estiva, almeno 800 mila visitatori esteri e un milione di visitatori interni, senza contare le dirette televisive, con enormi aspettative di affari fra sponsorizzazioni, accordi di licenza, e la crescita indotta del mercato dello sport, valutato un anno dopo le olimpiadi di Atene in 74miliardi di dollari. La vendita di abbigliamento sportivo griffato è balzata solo in Cina da un valore prossimo allo zero di dieci anni fa a circa 3miliardi di dollari nel 2005, con un tasso di incremento del 20 per cento nelle stime per il 2006. A detta dei massimi vertici del CIO, i giochi di Pechino si candidano a diventare campioni di incasso nella storia delle olimpiadi. Adidas, solo per fare un esempio, si sarebbe assicurata la sponsorizzazione ufficiale pagando una cifra record di 80-100milioni di dollari in aggiunta alle forniture delle uniformi per il personale olimpico. Il CIO ha già totalizzato 11 sponsor internazionali per un valore complessivo di 866milioni di dollari; solo la vendita delle mascotte di Pechino 2008 dovrebbe fruttare agli organizzatori più di 300milioni di dollari.

Le cifre servono solo a dare un ordine di grandezza degli interessi commerciali che ruotano intorno ai grandi eventi sportivi, ma il corollario, la zona d'ombra nella quale proliferano i peggiori abusi – dallo sfruttamento dei lavoratori nei cantieri delle grandi opere olimpiche o nelle fabbriche produttrici di gadget e materiale per lo sport, all'impatto ambientale dei mega impianti sportivi, allo strascico di debiti addossati alle comunità locali per lunghi anni a venire – tutto questo resta confinato dietro le quinte di un palcoscenico effimero, falsamente luccicante.

La campagna Playfair 2008, promossa dalla Clean Clothes Campaign insieme alle confederazioni dei sindacati internazionali International Trade Union Confederation e International Textile, Garment and Leather Workers' Federation, in continuità con Playfair at the Olympics (Gioca Pulito alle Olimpiadi) di Atene 2004, mette a nudo un segmento dell'altra faccia della medaglia dei giochi olimpici: le condizioni di lavoro nell'industria dell'abbigliamento e delle scarpe sportive, con l'obiettivo di sollecitare cambiamenti concreti, nell'ottica di un'assunzione di responsabilità collettiva, da parte dei governi, del mondo delle imprese e dei comitati organizzatori dei giochi.

Nell'inverno 2006-2007, ricercatori di Playfair 2008 hanno condotto una serie di indagini e di interviste in quattro aziende cinesi che producono su licenza gadget, cancelleria, borse e berretti con il marchio olimpico, accertando situazioni scandalose: 13 ore di lavoro al giorno senza riposi né festività a fronte di retribuzioni pari alla metà dei minimi di legge, impiego di manodopera infantile, trattenute illegali, falsificazione di documenti per ingannare gli ispettori, nessuna tutela per la salute e la maternità. La Cina, che ha conosciuto uno sviluppo industriale esplosivo negli ultimi 20 anni, con investimenti esteri diretti passati da 1,8miliardi di dollari nel 1983 a 446,3miliardi di dollari nel 2002, conta su una forza lavoro migrante di 200 milioni di persone formata per lo più da contadini

inurbati nel sud-est del paese per lavorare nelle fabbriche per l'esportazione, privi del diritto di residenza e con questo delle relative protezioni sociali. La Cina non ha mai ratificato le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro relative alla libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, e non riconosce il diritto di sciopero. Non sorprende pertanto che in nessuno degli stabilimenti indagati non fosse presente una rappresentanza neppure del sindacato di regime, che fra le altre cose ha ammesso al suo interno i lavoratori migranti solo nel 2003.

La Cina punta sulle Olimpiadi di Pechino per aumentare il suo prestigio internazionale, promuovendo di sé l'immagine di un paese moderno, potente e accogliente, specie per chi vuole fare affari con il massimo della garanzia di qualità. Ma i maggiori vantaggi economici dall'operazione olimpiadi li trarrà il Comitato Olimpico Internazionale (CIO), proprietario dei diritti esclusivi sul marchio dei cinque cerchi, al quale il comitato organizzatore del paese ospite dovrà corrispondere la metà degli introiti frutto delle licenze commerciali, che vanno ad aggiungersi agli utili delle sponsorizzazioni e licenze dirette. A conoscenza della campagna, sono 55 le imprese alle quali è stato concesso finora il diritto di produrre merci con il logo olimpico.

Per tutti questi motivi e sulla base delle enunciazioni etiche contenute nella carta olimpica, il CIO è stato fin dalla campagna di Atene sottoposto a forti pressioni da parte della Playfair Alliance per indurlo a fare pulizia nella sua filiera commerciale, iniziando con l'inserire i diritti dei lavoratori nella carta olimpica e nei contratti, e accettando di stabilire forme di vigilanza credibili e condivise. Dopo un lungo silenzio iniziale, il CIO ha respinto le proposte della campagna addossando tutta la responsabilità delle scelte ai comitati nazionali e alla Federazione mondiale dei produttori di articoli sportivi.

Era prevedibile che l'uscita del rapporto "No medals for the Olympics on labour rights" il 7 giugno provocasse un piccolo terremoto mediatico. La cattiva pubblicità che ha colpito la macchina organizzativa già a un anno dall'apertura dei giochi ha suscitato reazioni immediate: il comitato organizzatore di Pechino ha annunciato di aver avviato un'inchiesta minacciando di revocare le licenze ai trasgressori, mentre le autorità della città di Dongguang hanno confermato nel giro di pochi giorni le accuse rivolte alla Lekit Stationery, la quale dopo un'iniziale smentita ha ammesso l'impiego di minori ma solo da parte di un'azienda subfornitrice, senza spiegare come fossero stati fotografati al lavoro nel suo stabilimento. Il CIO è uscito dal silenzio, ma pur ammettendo la necessità di affrontare il problema, non nel suo complesso ma limitatamente ai canali di approvvigionamento diretto del comitato stesso, ha eluso per l'ennesima volta la richiesta di adesione a un programma di lavoro comune, avanzata dalla campagna a partire dal 2004, che prevede fra le altre cose l'istituzione di una commissione di vigilanza multistakeholder con potere di indagine e di veto. Playfair 2008 esprime preoccupazione per le modalità con cui potrebbe svolgersi l'inchiesta annunciata dalle autorità olimpiche cinesi, in un contesto viziato da frodi e false dichiarazioni, e per le ripercussioni che avrebbero sui lavoratori procedimenti sbrigativi con interviste irrispettose del diritto di anonimato o la scelta di cancellare le licenze piuttosto che porre rimedio alle situazioni denunciate.

In Italia la senatrice Franca Rame ha presentato un'interrogazione parlamentare per chiedere che non vengano commercializzati nel nostro paese prodotti recanti il marchio ufficiale dei giochi olimpici se non accompagnati da una certificazione etica.

I risultati delle indagini in sintesi:

LEKIT STATIONERY COMPANY LTD.

“Almeno due o tre volte al mese mi è capitato di lavorare dall'alba fino alle due di notte. Ero morta di fatica, ma ho dovuto riprendere il solito turno la mattina stessa” (una bambina di 13 anni impiegata alla Lekit)

Azienda di proprietà taiwanese con sede nella città di Dongguan, nel Guangdong, Cina meridionale, la Lekit produce dal 1977 cancelleria e articoli da scrivania in pelle con certificazione ISO 9001. E' fornitore ufficiale di cancelleria per i giochi olimpici di Pechino 2008 e di gadget con il logo olimpico. Un ricercatore di Playfair è riuscito a farsi assumere all'inizio dell'anno nello stabilimento di Dongguan e ha raccolto informazioni di prima mano sulle condizioni di lavoro. I 400 dipendenti della Lekit sono pagati a cottimo con tariffe così basse da richiedere almeno 13 ore di lavoro al giorno e nessun giorno di riposo durante il mese (eccezionalmente la domenica sera per concessione aziendale), per poter raggiungere il minimo legale in vigore nella regione. La Lekit è anche una delle tante imprese che impiegano un gran numero di lavoratori occasionali, non versano i contributi pensionistici e sanitari di legge, non riconoscono congedi per maternità per nessuno dei dipendenti, non stipulano contratti in forma scritta. La disciplina interna è mantenuta con un severo sistema di multe e punizioni, che vanno da una detrazione di una giornata intera di paga per chi si trattiene per più di 15 minuti nei bagni ai 3 giorni di paga per un'assenza dal lavoro di un solo giorno. Nel rapporto di Playfair 2008 sono pubblicate le fotografie di bambini al lavoro: all'epoca dell'indagine (gennaio 2007) ve n'erano più di 20 ingaggiati durante le vacanze scolastiche invernali, il più giovane aveva 12 anni. Anche per loro vale lo stesso orario degli adulti: dalle 7,30 alle 22,30 ma con un salario inferiore, già di per sé pari alla metà del minimo legale e senza maggiorazioni per lo straordinario. Pur essendo consapevoli dello sfruttamento a cui sono sottoposte, un gruppo di lavoratrici intervistate ha dichiarato di preferire il lavoro alla Lekit che in una qualsiasi manifattura al paese natale. Le attività più rischiose per la salute, per le quali non esiste prevenzione, riguardano l'uso di saldatori, colle, e sostanze chimiche caustiche per il trattamento delle pelli; un gruppo di lavoratori lamentava frequenti scottature alle dita e alle mani nella manipolazione di decorazioni.

YUE WING CHEONG LIGHT PRODUCTS (SHENZHEN) CO. LTD

“Nessuno indossa i guanti protettivi in fabbrica. Rallenterebbe troppo il lavoro, guai se lo facessimo! Certo che mi bruciano le mani, e non serve a niente immergerle nell'acqua. Anzi è peggio. Quando lavo i panni col detersivo piango di dolore” (un'operaia della Yue Wing Cheong)

“Siedo alla macchina da cucire tutti i giorni dalle 7,30 del mattino alle 11,00 di sera. Quando smetto ho le natiche intorpidite e mi fa male la gamba destra. Ormai la gamba destra mi procura un dolore continuo” (un'altra operaia della Yue Wing Cheong)

I ricercatori di Playfair hanno condotto interviste coi lavoratori dei due licenziatari ufficiali di borse dei giochi olimpici, le aziende Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd. e la Eagle Leather Products Company Ltd.

La Yue Wing Cheong (YWC), con sede negli Stati Uniti, è stata fondata nel 1978 da investitori di Hong Kong e, stando al suo sito web, produce una vasta gamma di borse e zainetti per marchi internazionali, fra questi Disney, Nike, Reebok, Wal-Mart, Home-Depot, Burberry, Marykay e Dell. Confeziona per Pechino 2008 una cinquantina di articoli recanti il logo olimpico. Il complesso manifatturiero di Shenzhen è molto vasto: 5 stabilimenti a tre piani (per un totale di 3mila macchina da cucire) ospitanti dormitori, mense, una clinica, luoghi di svago e spacci per i dipendenti. A dispetto di quanto l'impresa vanta nel suo sito a proposito dell'etica professionale e dell'osservanza degli standard del lavoro che sarebbero comprovati dalle periodiche ispezioni delle società committenti, sono almeno cinque le violazioni più gravi delle leggi del lavoro cinesi riscontrate dai ricercatori di Playfair. La prima riguarda i livelli salariali che sono del 64,6% inferiori al minimo

legale per il distretto di Shenzhen; il calcolo è stato fatto tenendo conto delle ore di straordinario obbligatorio non remunerate, delle giornate di riposo non concesse (anche in questi stabilimenti si lavora senza interruzione) e delle detrazioni irregolari. Verificare i conteggi dello stipendio è praticamente impossibile perché la busta paga viene consegnata senza indicazione dei coefficienti applicati.

Il problema più sentito dai lavoratori è quello della salute e della sicurezza, in particolare i disturbi respiratori causati dalle polveri di tessuto che saturano l'aria, i dolori muscolari provocati da posture innaturali e prolungate alla macchina da cucire, la manipolazione a mani nude di tinture chimiche irritanti, i rischi di incendio. Assentarsi per malattia è molto difficile, dopo tre giorni si perde il diritto a un mese di salario e si va incontro al licenziamento; se alla fine si danno le dimissioni, si perde l'ultimo mese di retribuzione. Per trarre in inganno gli ispettori delle imprese committenti, i lavoratori ricevono ogni mese un foglio paga regolare, ma fasullo, e vengono istruiti a dichiarare il falso su altri aspetti della vita lavorativa.

EAGLE LEATHER PRODUCTS COMPANY LTD

“In mensa mangiamo quasi tutti i giorni verdure, ma sono disgustose e cucinate in pessime condizioni igieniche. Per non morire di fame, ci tocca buttarle giù senza guardare” (un'operaia della Eagle Leather Products)

Non è la migliore né la peggiore delle quattro imprese indagate, per lo meno dal punto di vista salariale: il personale della Eagle Leather Products è moderatamente soddisfatto delle retribuzioni, corrisposte rispettando il minimo legale. Tuttavia, i turni interminabili, le multe, i ritardi nei pagamenti, il mancato versamento dei contributi assicurativi, insieme ad altre irregolarità, avrebbero dovuto escluderla dal novero delle imprese licenziate dei Giochi. La Eagle Leather Products, di proprietà della Silver Billion International Enterprise Ltd., con sede a Hong Kong, impiega circa 200 persone e produce a Dongguang dal 1995 zainetti e borse da viaggio. La metà degli ordinativi è assorbita attualmente da prodotti a marchio olimpico e 300 ore di lavoro straordinario, ben oltre il limite di legge e senza riposi, sono diventate la regola. Come le altre tre aziende esaminate, la Eagle commina multe per l'uso dei bagni o le assenze anche di un solo giorno, non riconosce i congedi per maternità, non ammette la presenza neppure del sindacato ufficiale. I rischi per la salute sono alti nel reparto verniciatura che non ha adeguato ricambio d'aria: soprattutto nel periodo estivo, le richieste di assentarsi per indisposizione sono numerose, ma solo una su cinque viene accettata. La malnutrizione colpisce tutti i lavoratori che non hanno mezzi sufficienti per permettersi pasti di buona qualità al di fuori della fabbrica dove si mangia gratuitamente, ma cibo scadente e cucinato in pessime condizioni igieniche.

MAINLAND HEADWEAR HOLDINGS LIMITED

“Anche se volessi andarmene non me lo permetterebbero. L'unico modo è non presentarsi al lavoro per tre giorni, a quel punto si viene licenziati. Si perde un mese di paga, ma per lo meno si riacquista la libertà. Molti lo fanno” (un operaio della Mainland Headwear Holdings Limited)

Mainland Headwear Holdings Limited, con sede a Hong Kong, è la più grande ed internazionale delle aziende esaminate. Produce dal 1986 cappelli e berretti sportivi e casual (30 milioni di pezzi all'anno) per numerose società, grandi marchi e club sportivi, fra i più importanti Warner Brothers, NBA, Manchester United Football Club, Reebok, Timberland, Ellesse, Fila, Diadora, Budweiser. Detiene l'esclusiva per la produzione di berretti con il marchio olimpico, che distribuisce in alcuni grandi magazzini delle principali città cinesi, oltre all'esclusiva mondiale per la produzione dei

berretti della FIFA. Le interviste hanno coinvolto i lavoratori della Shenzhen Buju Zhenhan, il più grande dei tre stabilimenti produttivi della Mainland Headwear, che occupa 3mila persone, la metà delle quali sono donne.

Il problema principale è il salario: il lavoro ordinario è remunerato il 57% meno del minimo legale per i lavoratori pagati a cottimo e il 35,7% meno per i lavoratori pagati su base oraria; il lavoro straordinario, pari a 5,5 ore al giorno (2,5 ore oltre al limite di legge) compresi i sabati è obbligatorio, ma non adeguatamente remunerato, e i coefficienti applicati sono sistematicamente omessi dalla busta paga. E' prassi consolidata nelle aziende cinesi rifiutare le richieste di dimissioni, chi vuole andarsene non ha alternative se non farsi licenziare. Basta assentarsi per tre giorni senza giustificazione e si perde il posto, insieme a un mese di salario e al deposito cauzionale illegale (100 yuan alla Mainland Headwear) ma almeno, come hanno raccontato tanti ex lavoratori della Mainland Headwear "si riacquista la libertà". La cosa più sorprendente per una società quotata nel listino di borsa di Hong Kong, come la Mainland Headwear, è la dettagliata serie di istruzioni che ricevono i dipendenti su come mentire agli ispettori inviati dalle imprese committenti sulle vere condizioni di lavoro, pena il licenziamento immediato. Per esempio i disturbi causati da un'eccessiva concentrazione di polveri di stoffa in tutti i reparti produttivi per via di sistemi di aspirazione inadeguati.

(leggi il rapporto integrale in: www.playfair2008.org)