IHLO
ITUC/GUF Hong Kong Liaison Office

SACOM

Clean Clothes Campaign
International Secretariat

WAR ON WANT
FIGHTING GLOBAL POVERTY

Soffocare per un paio di Blue Jeans

Rischi per la salute nelle fabbriche cinesi di denim

War on Want è un movimento di persone dedito alla giustizia globale.

La nostra visione è un mondo libero da povertà e oppressione, fondato sulla giustizia sociale, sull'uguaglianza e sulla parità dei diritti umani.

La nostra missione è quella di lottare contro le cause originarie della povertà e della violazione dei diritti umani in quanto parte di un movimento mondiale per la giustizia globale.

waronwant.org

Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) monitora le condizioni lavorative nelle fabbriche dei fornitori dei marchi in Cina.

La nostra visione: unire consumatori e lavoratori per condizioni di lavoro libere dallo sfruttamento.

La nostra missione: smascherare le pratiche di lavoro non etiche delle catene di fornitura globali e coinvolgere i cittadini a sostegno di condizioni lavorative dignitose.

sacom.hk

L' IHLO è l'Ufficio di collegamento di Hong Kong del movimento sindacale internazionale fondato nel 1997 poco dopo la riunificazione di Hong Kong con la Cina.

Il nostro compito è sostenere e rappresentare il movimento sindacale internazionale a Hong Kong e vigilare sul rispetto dei diritti sindacali e dei lavoratori, oltre che sugli sviluppi politici e sociali in Cina.

L'IHLO, inoltre, svolge un ruolo fondamentale nel garantire un'effettiva partecipazione dei sindacati indipendenti e democratici di Hong Kong all'interno del movimento sindacale internazionale.

ihlo.org

La Clean Clothes Campaign (CCC) è un'alleanza internazionale che opera per migliorare le condizioni di lavoro e sostenere le organizzazioni dei lavoratori nell'industria globale dell'abbigliamento.

La CCC ha sezioni nazionali in 15 paesi europei, che operano in collegamento con 250 organizzazioni in tutto in mondo, e un segretariato internazionale con sede ad Amsterdam.

cleanclothes.org

Sintesi

I blue jeans sono sempre stati un grande affare e negli ultimi anni la moda del tessuto pretrattato per apparire logoro ha dato nuovo impulso alla domanda. Il metodo più semplice ed economico per ottenere questo effetto consiste nel sottoporre il tessuto all'azione abrasiva della sabbia silicea sparata ad alta pressione mediante bocchettoni collegati a compressori ad aria o all'interno di cabine di sabbiatura. La mancanza di appositi sistemi di aspirazione, di mezzi protettivi e della necessaria formazione, espone gli operatori al rischio di contrarre la silicosi, malattia polmonare mortale causata dall'inalazione di polvere di silice.

L'indagine prende in esame sei fabbriche della provincia del Guandong nella Cina meridionale, un'area geografica nella quale si concentra la metà della produzione mondiale di blue jeans. Molti dei marchi più famosi hanno eliminato la sabbiatura dal loro ciclo produttivo, ma le testimonianze dei lavoratori rivelano che il trattamento continua ad essere effettuato di nascosto. L'introduzione presso alcune fabbriche di altri tipi di lavorazioni per stingere i tessuti comporta rischi diversi e solo in rari casi gli operatori vengono addestrati a lavorare in sicurezza. Si lavora molto spesso fino a 15 ore al giorno con mezzi protettivi insufficienti o inesistenti per compensi miseri, esposti al rischio di malattie dal potenziale esito mortale. I controlli medici ai quali i lavoratori vengono sottoposti sono del tutto inadeguati ed è alta la probabilità che le malattie, una volta contratte, non vengano diagnosticate.

Il primo allarme sul rischio di silicosi associato alle lavorazioni nell'industria dell'abbigliamento fu lanciato quasi dieci anni fa da medici turchi. Il numero crescente di decessi e di malattie diffuse fra i giovani lavoratori nella produzione di jeans spinse nel 2009 il governo turco a decretare il divieto della sabbiatura. L'anno successivo, la campagna "Killer jeans" riuscì a convincere oltre 40 grandi marche del denim ad annunciare l'eliminazione della sabbiatura dal loro ciclo produttivo. Tuttavia, le lavorazioni ottenute con questa tecnica non sono cessate e si accompagnano ad altri trattamenti dannosi, quali la carteggiatura manuale e l'uso di sostanze chimiche.

Il rapporto rivolge raccomandazioni ai marchi, ai governi e alle istituzioni internazionali affinché sia messa la parola fine una volta per tutte all'uso della sabbiatura nella produzione di jeans. Le iniziative volontarie si sono rivelate inadeguate ad affrontare il problema, e i marchi stessi ammettono di non essere in grado di verificare l'effettiva cessazione della sabbiatura nelle loro filiere. L'unica soluzione possibile all'uso generalizzato di una tecnica dannosa per la salute e la sicurezza dei lavoratori è il divieto obbligatorio a livello internazionale della sabbiatura nell'industria dell'abbigliamento, unito a programmi formativi all'uso sicuro di ogni gli altro trattamento di finitura.

Indice

1. Sabbiatura: un'introduzione 03
   1.1. Rischi di silicosi 05
2. Cina: salute e sicurezza 07
   2.1. Nessun risarcimento 08
3. Cina: risultati di indagini nelle fabbriche 10
   3.1. Fabbriche e compratori 11
   3.2. Sabbiatura 12
   3.3. Altre tecniche 14
   3.4. Permanganato di potassio 16
   3.5. Esami medici 18
   3.6. Salari 19
   3.7. Tariffa al pezzo 21
   3.8. Orari e regole 23
   3.9. Libertà d'associazione 24
   3.10. Ispezioni inefficaci 26
4. La campagna "Killer Jeans" 27
   4.1. Reazioni dei marchi 27
5. Conclusioni e raccomandazioni 29
   Appendice 31

1. Sabbiatura: un'introduzione

"La salute nei luoghi di lavoro dovrebbe puntare a promuovere e mantenere il più alto livello di benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori ovunque occupati; di prevenire l'insorgere di malattie professionali; di collocare e mantenere i lavoratori in un ambiente lavorativo adatto alle loro capacità fisiologiche e psicologiche; riassumendo, di adattare il lavoro ai lavoratori e ciascun lavoratore o lavoratrice al proprio lavoro."
(definizione congiunta ILO/WHO di salute nei luoghi di lavoro)[1]

La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (occupational health and safety, OHS) è uno dei capisaldi della legislazione sul lavoro nel settore industriale. Quest'ultima ha costituito il fondamento per la creazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (International Labour Organisation, ILO), la quale si richiamava al concetto di salute e sicurezza non solo come a un basilare diritto del lavoro, ma anche come a un diritto umano fondamentale. La salute e sicurezza sul lavoro rimane uno dei principali obiettivi della costituzione dell'ILO, e già nel 1950 l'ILO e l'Organizzazione mondiale della sanità avevano elaborato la precedente definizione di salute e sicurezza sul lavoro come un elemento costitutivo della legislazione sul lavoro.

L'OHS è un insieme di misure coerenti volte a proteggere i lavoratori dai rischi di malattia e infortunio derivanti dalla loro occupazione. Tuttavia il costante miglioramento delle pratiche di lavoro e il declino dei tassi di malattia e infortuni nel Nord del mondo hanno fatto sì che le forme di occupazione più pericolose e non regolamentate venissero

Lavoratori nel reparto finitura manuale, fabbrica Yida, provincia del Guangdong

Photo: SACOM

spostate verso i mercati del lavoro più economici. Ogni 15 secondi, secondo l'ILO, un operaio muore per causa di un infortunio sul lavoro o di una malattia in qualche parte del mondo.[2]

Sebbene appaia a prima vista priva di rischi di rilievo, l'industria dell'abbigliamento comporta attività che mettono a rischio la vita o la salute a causa dell'uso di sostanze tossiche, in particolare nella produzione di denim. A metà degli anni Ottanta i produttori iniziarono ad usare tecniche specifiche per trattare il tessuto al fine di conferire ai jeans un effetto usato o logoro. A partire dagli anni Novanta la tendenza per i jeans "effetto usato" divenne così popolare in tutto l'Occidente da inaugurare l'uso diffuso della sabbiatura. Il processo di sabbiatura è veloce ed economico, e può inoltre aumentare di dieci volte il valore del prodotto; i jeans sabbiati sono perciò un grande business.

Come descritto più dettagliatamente di seguito, il processo di sabbiatura consiste nel sottoporre porzioni di tessuto al getto ad alta pressione di sabbia abrasiva. Talvolta vengono impiegate cabine di sabbiatura, tuttavia in molti casi il lavoro viene svolto manualmente. Inoltre, altre tecniche utilizzate per creare l'effetto "consumato" dei jeans includono carteggiatura manuale, lavaggi con pietra (stone washing) e trattamenti chimici vari, tutti procedimenti che comportano rischi specifici.

Sono trascorsi quasi dieci anni da quando alcuni medici in Turchia hanno osservato il manifestarsi di una vera e propria epidemia di silicosi tra i lavoratori impiegati nella produzione di denim. E' pertanto ancor più scioccante che i lavoratori dell'abbigliamento siano tuttora costretti a rischiare la vita per un vezzo della moda. Nel frattempo, nonostante tutti i dati disponibili indichino i rischi impliciti, molte fabbriche continuano a utilizzare la sabbiatura e impiegano un gran numero di lavoratori nella carteggiatura manuale del denim in ambienti estremamente polverosi oppure nell'applicazione sul tessuto di prodotti chimici tossici, senza alcun riguardo per la loro sicurezza.

In risposta alla campagna globale per porre fine alla sabbiatura guidata dalla Clean Clothes Campaign (CCC), oltre 40 marchi hanno promesso di bandire questa tecnica. La ricerca condotta nel settore del denim cinese per la presente relazione, insieme ad una precedente indagine della CCC sulla situazione in Bangladesh[3], dimostra che la tecnica continua a essere impiegata. Inoltre, la ricerca ha anche rivelato molte altre tecniche potenzialmente pericolose come l'applicazione di prodotti chimici, il candeggio, la carteggiatura e la levigatura, le quali vengono sempre più utilizzate in sostituzione alla sabbiatura, presentano i propri particolari rischi e non sono state adeguatamente testate o indagate.

I lavoratori dell'abbigliamento in Cina sono sottoposti a condizioni di lavoro spaventose che spesso includono orari di lavoro molto lunghi, bassa retribuzione, precariato e mancanza di contratti formali. Un lavoratore di 30 anni, intervistato per questo report, così descrive la situazione: "Guadagnare un centinaio di dollari non è cosa facile. Devo rischiare la salute per guadagnarmeli. Rimanere in piedi per 12 ore di fila è molto stancante anche se non si sta lavorando; certamente è ancora peggio se si sta trattando qualche centinaio di paia di jeans al giorno ".

In considerazione del fatto che la Cina vieta i sindacati indipendenti e che la maggior parte degli addetti sono lavoratori migranti rurali, spesso di sesso femminile, i quali sono vittime di forme di discriminazione da parte delle stesse istituzioni, è evidente che il settore dell'abbigliamento può esistere solo in virtù di una manodopera sottopagata e vulnerabile.

Photo: IHLO

Come in molti altri paesi con salari bassi, la discriminazione di genere è molto diffusa e le donne spesso occupano i posti di lavoro meno retribuiti e meno qualificati. Come una lavoratrice ha osservato: "Non abbiamo straordinari pagati, ferie o giorni di riposo. Siamo occupate tutti i giorni, mese dopo mese. Lavoriamo come bestie, i superiori non ci trattano come esseri umani. Potrei guadagnare 3000¥ al mese, ma non oso comprare niente più dell'indispensabile." (1€ = circa 8 yuan cinesi, ¥) Molte lavoratrici sono costrette a lasciare il lavoro quando rimangono incinte, e a poche viene concesso il congedo per maternità a cui hanno diritto.

1.1.Rischi di silicosi

La sabbiatura è di due tipi, manuale e meccanica. Entrambi possono rivelarsi mortali. La sabbiatura manuale viene eseguita da singoli lavoratori per mezzo di una pistola collegata tramite un tubo ad un compressore d'aria dal quale la sabbia viene sparata ad alta pressione per stingere il denim. Questo rimane il processo più comunemente utilizzato nella maggior parte dei paesi produttori di abbigliamento nel Sud del mondo, ed è spesso usato senza adeguata ventilazione, esponendo i lavoratori al contatto diretto con particelle di silice che vengono rilasciate dalle pistole ad aria compressa. Queste minuscole particelle di sabbia dispersa (polvere di silice), se inalate, possono causare gravi problemi respiratori; in caso di esposizione intensa o protratta nel tempo, l'inalazione può portare a malattie mortali come silicosi e cancro ai polmoni. Sabbiatori esperti possono sabbiare tra le 500 e le 600 paia di jeans al giorno, compreso ricaricare la sabbiatrice 3-4 volte al giorno, e l'attrezzatura completamente ricaricata arriva a pesare 60-70 kg.

La sabbiatura meccanica viene eseguita all'interno di cabine di sabbiatura e per questa ragione le imprese hanno spesso insistito sul fatto che è un metodo sicuro per gli operatori. Tuttavia, anche le aziende che utilizzano questa tecnica cominciano ad ammettere che non esiste un metodo di sabbiatura veramente sicuro perché anche con la sabbiatura meccanica protetta gli operatori entrano in contatto con le particelle di silice durante il processo di pulizia dei contenitori. Inoltre, i locali in cui

si eseguono le lavorazioni sono raramente isolati correttamente a causa di problemi legati alle alte temperature e alla mancanza di corretta ventilazione, il che rende questa tecnica ancora più pericolosa.

La sabbiatura impiegata per stingere i jeans è un fenomeno relativamente nuovo nel settore dell'abbigliamento, ma lavorazioni simili sono state effettuate per decenni nelle industrie minerarie e nell'edilizia, settori nei quali risulta assodato il legame tra l'uso della sabbiatura e il rischio di silicosi. In effetti, i rischi per la salute associati alla sabbiatura manuale hanno indotto negli anni Sessanta alla stesura di appositi regolamenti in gran parte dell'Europa occidentale[4]. La sabbiatura che utilizza sabbia naturale è particolarmente problematica poiché i lavoratori inalano particelle di polvere di silice cristallina durante il processo con gravi danni al sistema respiratorio. Queste particelle sono invisibili ad occhio nudo, il corpo non è in grado di espellerle e progressivamente arrivano a compromettere la capacità polmonare e la capacità di ossigenare il sangue.

In alternativa alla sabbiatura, è possibile usurare il denim anche mediante la carteggiatura manuale o meccanica. La carteggiatura meccanica interessa una porzione più ampia del tessuto, quella manuale si ottiene con carta vetrata di grana sottile. Non è stata fatta alcuna ricerca finora sugli effetti a lungo termine della carteggiatura manuale dei jeans per 12 ore al giorno, ogni giorno, per mesi o anni. La presenza di polvere e di fibre di cotone di cui quasi tutti i lavoratori intervistati si lamentano fa ritenere che i livelli di saturazione di polveri nelle fabbriche prese in esame siano probabilmente molto più elevati rispetto ai comuni standard di sicurezza. I lavoratori continuano pertanto ad essere sottoposti al rischio di sviluppare malattie respiratorie potenzialmente gravi.

Che cosa è la silicosi?

La silicosi è una malattia polmonare incurabile causata dall'inalazione di polveri contenenti silice cristallina libera. Si tratta di una delle più antiche malattie professionali conosciute e causa ancora migliaia di morti ogni anno in tutto il mondo. I sintomi includono mancanza di respiro durante lo sforzo e, con il progredire della malattia, anche durante il riposo. Questo porta a uno sforzo aggiuntivo del cuore e conduce infine alla morte. Il progredire della silicosi può essere rallentato se i sintomi vengono diagnosticati in fase iniziale, ma non può essere arrestato.

Il rischio di contrarre la silicosi dipende principalmente dall'intensità, dalla natura e dalla durata dell'esposizione. Esposizioni estremamente elevate sono associate a periodi di latenza molto più brevi e ad una più rapida progressione della malattia. Esistono quattro tipi principali di silicosi: silicosi cronica, accelerata, complicata e acuta. La silicosi cronica è la forma più comune ed è il risultato di un'esposizione a lungo termine; solitamente compare da 10 a 30 anni dopo l'esposizione iniziale. Questa forma veniva comunemente diagnosticata ai minatori, ai cavatori e ad altre occupazioni simili.

La silicosi acuta (silicoproteinosis) si manifesta dopo un tempo che varia da un paio di settimane a cinque anni dopo l'iniziale esposizione ad alte concentrazioni di polvere di silice; spesso porta ad una morte rapida. Questa è la forma che colpisce i lavoratori tessili esposti a intense concentrazioni di silice durante la sabbiatura manuale. La silicosi è stata anche collegata allo sviluppo di altre malattie tra cui la tubercolosi, il cancro e le malattie autoimmuni. I suoi sintomi possono in realtà essere molto simili a quelli della tubercolosi, il che ostacola una corretta diagnosi; la tubercolosi polmonare (silico-tubercolosi) è di per sé una causa di morte frequente nelle persone con silicosi. Insufficienza respiratoria e scompenso cardiaco sono le altre principali cause di morte.

2. Cina: salute e sicurezza sul lavoro

L'ILO stima che circa 2,3 milioni di lavoratori muoiano ogni anno in tutto il mondo a causa di infortuni sul lavoro e delle malattie contratte sul lavoro; inoltre, 340 milioni di lavoratori in tutto il mondo vengono coinvolti in incidenti sul lavoro e 160 milioni contraggono ogni anno malattie professionali. Queste statistiche comprendono solamente i casi segnalati, ragion per cui le vere cifre sono indubbiamente molto più alte. Le cifre reali per i lavoratori contraenti malattie professionali sono particolarmente difficili da accertare dal momento che molti non ricevono diagnosi corrette e altri ancora sono disinformati circa la natura di una particolare malattia contratta sul luogo di lavoro. I datori di lavoro spesso accampano l'ignoranza come scusa per evitare responsabilità, mentre altri usano ogni mezzo necessario, sia legale che illegale, al fine di evitare controversie e cause legali.

Nonostante l'ampia legislazione esistente a livello internazionale sul diritto alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro e altri diritti che spettano ai lavoratori, i datori di lavoro continuano ad essere negligenti e molti non rispettano nemmeno le norme più elementari. Ciò è particolarmente vero nei paesi produttori di abbigliamento, in particolare nel subappalto e in condizioni di lavoro informali.

Per il momento la Cina ha firmato solamente quattro convenzioni fondamentali dell'ILO, e queste non includono le Convenzioni 87 e 98 sulla libertà di associazione e sulla contrattazione collettiva. La Cina ha recentemente firmato la convenzione 155 sulla salute e sicurezza sul lavoro, che impegna il governo a garantire ufficialmente condizioni di lavoro sicure. Tuttavia la Cina detiene uno spaventoso record nazionale di infortuni e malattie professionali: secondo le statistiche ufficiali del governo cinese, ci sono stati 380.000 incidenti sul posto di lavoro nel corso del 2009, nei quali 83.196 persone hanno perso la vita, per un totale di 228 lavoratori morti al giorno[5].

Il sistema di tutele contro le malattie e gli infortuni sul lavoro è caratterizzato in Cina da una generale mancanza di coordinamento tra i vari dipartimenti, uffici regionali e ministeri preposti. La carenza di risorse è notevole, il monitoraggio viene trascurato, la corruzione è endemica e sono numerosi gli abusi di potere da parte delle autorità locali. Episodi di corruzione sono all'ordine del giorno quando le autorità locali e i proprietari delle fabbriche (fra questi anche funzionari ospedalieri) si rendono corresponsabili di una serie di attività illegali. La mancanza di una legislazione efficace e di misure punitive per contrastare i datori di lavoro che violano le norme antinfortunistiche, la carenza di ispettori e di personale presso gli uffici del lavoro, e il poco potere che viene loro riconosciuto, fanno sì che le infrazioni alla normativa vigente passino inosservate e impunite.

In Cina, i rischi per la salute nei luoghi di lavoro rimangono generalmente invisibili e sottostimati. Ufficialmente, i datori di lavoro sono tenuti per legge a garantire visite mediche ai lavoratori esposti a rischi, non solo nel periodo in cui sono in servizio, ma anche prima dell'inizio del rapporto di lavoro, così come al momento del congedo. I datori di lavoro rispettano raramente quest'obbligo, e gli stessi lavoratori sono ben poco informati dei rischi connessi alle proprie funzioni[6].

In teoria, la diagnosi da parte di un ufficiale sanitario di una malattia professionale costituisce il primo passaggio dell'iter burocratico previsto per il trattamento medico. La diagnosi iniziale deve venire poi confermata dall'ente di previdenza sociale locale che verifica che la malattia insorta sia effettivamente connessa al lavoro svolto. Una diagnosi successiva serve a stabilire la gravità

dell'inabilità al lavoro. Inoltre, le vittime di malattia professionale hanno in linea teorica il diritto di richiedere un risarcimento.

Tutto questo è ipotetico poiché molti lavoratori cinesi dell'abbigliamento non sono in grado di mettere in relazione le malattie di cui soffrono con l'attività che svolgono. La diagnosi rimane molto problematica. Per esempio, i lavoratori che non hanno un contratto di lavoro possono non essere ammessi alla visita medica ufficiale. C'è chi si fa scoraggiare dal tempo che occorre a completare le procedure e c'è chi non si fida del sistema nel suo insieme e preferisce risolvere i suoi casi in privato con il datore di lavoro. Questi tipi di accordi spesso portano ad un risarcimento molto inferiore al minimo legale.

Fra la diagnosi e il risarcimento si frappongono ostacoli spesso insormontabili e a farne le spese sono in particolar modo i lavoratori migranti, sballottati fra uffici anche geograficamente lontani, alle prese con una complicata burocrazia. Ottenere il giusto indennizzo può essere inoltre molto difficile in quanto non pochi datori di lavoro rifiutano di ottemperare alle sentenze dei tribunali.

Il sindacato cinese ufficiale, la All China federation of trade unions (ACFTU), si tiene normalmente al di fuori di questi processi, e sostiene tradizionalmente gli interessi del governo locale nel nome della conservazione di una società "armoniosa": "I sindacati e gli enti locali tendono a proteggere e a coordinarsi con le aziende in modo da assicurare buone relazioni e a non fare nulla che interrompa il flusso delle entrate fiscali e di affitto degli investitori[7]."

2.1 Nessun risarcimento

La Cina ha approvato molte norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ma la loro effettiva attuazione, così come per la maggior parte delle altre leggi sul lavoro, è del tutto carente. Sono necessari mesi o addirittura anni prima che ad un lavoratore venga adeguatamente diagnosticata la malattia e possa pertanto intraprendere l'iter per il risarcimento. Qualcuno muore prima ancora di arrivare alla fase di accertamento. Se si riesce ad ottenere una diagnosi, occorre dimostrare la correlazione fra la malattia e il lavoro svolto. Serve poi una valutazione del grado di inabilità al lavoro, e per far questo bisogna provare l'esistenza di un rapporto di lavoro, il che di solito significa fornire un contratto scritto. Si tratta molto spesso di un ostacolo insormontabile in quanto ben pochi lavoratori possono contare su contratti regolari.
Per aspirare al riconoscimento del risarcimento integrale i lavoratori non devono più essere in servizio, sia per dimissioni volontarie che per licenziamento, e ciò significa non poter disporre di un reddito per tutta la durata del lungo procedimento legale. L'entità del risarcimento è calcolata in base alla retribuzione media dell'anno precedente, ed è indispensabile esibire le buste paga, che molti lavoratori non ricevono mai. Le buste paga, quando sono disponibili, spesso riportano un salario più basso, generalmente il salario minimo, in modo da ridurre i contributi sociali versati dal datore di lavoro. Questo influenza il calcolo dell'indennizzo, poiché quando il lavoratore non possiede alcuna prova dei propri salari reali, il risarcimento viene calcolato utilizzando i dati salariali minimi forniti dagli uffici di previdenza sociale, riducendo il risarcimento al di sotto di quello realmente spettante. Perciò, se un operaio guadagna 3000 ¥ al mese lavorando 15 ore al giorno, sette giorni alla settimana, il suo salario ufficiale potrebbe consistere nel minimo di 1.000 ¥, abbattendo così di due terzi il risarcimento a cui ha diritto.

Esiste anche la possibilità di rivolgersi a un tribunale, ma i casi possono trascinarsi per anni. Alla fine, il datore di lavoro può semplicemente rifiutarsi di pagare

e all'operaio resta preclusa ogni altra iniziativa legale. Questo processo è così difficile che 7 lavoratori su 10 lo escludono a priori[8]. La maggior parte preferisce trovare un accordo extragiudiziale con il datore di lavoro, il che in genere si traduce in un compenso molto più basso, anche fino al 40% in meno di quanto previsto dalla legge per l'infermità specifica. I lavoratori migranti che hanno contratto la silicosi nell'industria delle pietre preziose nel sud della Cina hanno sopportato anni di cause legali e molti sono morti prima che il tribunale emettesse la sentenza[9].

I dati ufficiali riguardanti gli incidenti sul lavoro o le malattie professionali registrati in Cina dal 2001, quando gli archivi del governo hanno iniziato a riportare le malattie correlate alla salute e sicurezza professionale, restano inaffidabili. Tuttavia, la malattia più diffusa è sicuramente la silicosi. Nel 2009, oltre il 90% dei nuovi casi di malattie professionali sono stati casi di pneumoconiosi, che comprendono la silicosi. La seconda malattia più diffusa è l'avvelenamento dovuto in primo luogo all'esposizione a piombo, benzene e arsenico. Le cifre totali, generalmente basse, sono la prova evidente dell'inattendibilità dei dati raccolti: per esempio, da stime ufficiali, nel 2009 si sono registrati in Cina 22 casi di avvelenamento da benzene, mentre il rapporto di una ONG dello stesso anno riporta nel dettaglio 50 casi di lavoratori affetti da leucemia causata dall'avvelenamento da benzene nella sola Dongguan (una città nella provincia del Guangdong)[10].

Nel 2010, si sono verificati incidenti sul lavoro in oltre 20.000 imprese industriali e minerarie di Dongguan. Solo 6.000 di queste aziende, che impiegavano oltre 5,5 milioni di persone, hanno effettivamente segnalato gli incidenti al governo. L'Amministrazione Statale per la Sicurezza sul Lavoro ha controllato solo 280 di queste aziende. Inoltre, solo 58.000 dei 5,5 milioni di lavoratori hanno riferito di essere stati sottoposti a regolari controlli medici: meno del 2% del numero totale di lavoratori che avrebbero diritto a tali controlli[11].

3. Cina: risultati di indagini nelle fabbriche

Questo rapporto presenta i risultati di indagini effettuate in sei stabilimenti della provincia del Guangdong, la quale ospita la più grande concentrazione di produttori di jeans in Cina e rappresenta circa la metà di tutta la produzione mondiale di denim. Le fabbriche si differenziano per dimensioni, grado di modernità e standard di lavoro. Dei sei stabilimenti, due (Conshing Clothing Group Co. Ltd, di seguito Conshing e Zhongshan Yida Apparel Ltd, di seguito Yida) sono fra i principali produttori di abbigliamento e impiegano migliaia di lavoratori; Yida afferma di coprire circa il 4% dell'intero mercato dei jeans degli Stati Uniti. La Conshing produce circa 50.000 capi al giorno sia per il mercato locale che per l'esportazione.

La Dongguan Tianxiang (di seguito Tianxiang, ma nota anche come Tim Cheung) è una fabbrica più piccola che occupa circa 400 lavoratori. Le altre tre fabbriche sono molto più piccole e vengono classificate come fornitori di secondo livello. Weiqiang Washing Plant (di seguito Weiqiang) e Dongguang Golden City Washing Sandblast & Brush Factory (di seguito Golden City) sono entrambi subfornitori che, stando al gruppo proprietario di Yida, Crystal Group, hanno prodotto in passato capi di abbigliamento per Yida. La Golden City produce anche per l'ultima delle sei fabbriche: Dongguan Gloss Mind Apparel Co (di seguito Gloss Mind).

L'indagine ha accertato che solo una fabbrica, la Gloss Mind, ha completamente eliminato la sabbiatura dalla linea di produzione; gli impianti di sabbiatura nelle altre fabbriche vengono segnalati come ancora in funzione.

Reparto di cucitura nella fabbrica Conshing, provincia del Guangdong

Photo: SACOM

Yida, Golden City e Conshing avevano annunciato ufficialmente l'intenzione di abolire le lavorazioni con sabbiatura, ma le nostre indagini (basate anche sulle testimonianze dirette dei lavoratori) indicano che il processo può non essere stato affatto interrotto.

Secondo le testimonianze raccolte, una fabbrica ha continuato ad operare di nascosto, smantellando le attrezzature per la sabbiatura prima delle ispezioni dei committenti.
Nel corso di un audit nel 2011 la stessa Levi Strauss ha scoperto che uno dei suoi fornitori aveva operato in questo modo. Un altro sistema utilizzato dalle fabbriche per eludere i controlli è quello di chiudere a chiave i locali per la sabbiatura, sottoporli a stretta sorveglianza, autorizzando l'accesso esclusivamente ai sabbiatori.

Pertanto, invece di essere eliminata, la sabbiatura sembra trasformarsi in un'operazione più segreta, creando un ambiente di lavoro potenzialmente ancora più letale. Abbiamo anche scoperto che molti degli altri processi di finissaggio utilizzati per trattare i jeans espongono i lavoratori a gravi rischi poiché le lavorazioni vengono raramente, se non mai, eseguite in modo sicuro. La ricerca ha accertato che gli addetti alla carteggiatura o al trattamento chimico non sono stati addestrati al corretto utilizzo delle attrezzature e dei materiali, né vengono muniti di adeguati dispositivi di protezione, come mascherine e occhiali. Sono state inoltre scoperte diffuse violazioni in relazione ad orari di lavoro, straordinari, libertà di associazione, regolarità dei contratti. Il tutto traccia un quadro desolante dell'industria dell'abbigliamento cinese, un settore che poggia sul lavoro di manodopera migrante la quale non ha altra scelta se non quella di rischiare la salute per un compenso misero producendo jeans per i più prestigiosi marchi internazionali.

3.1 Fabbriche e acquirenti

Yida è ubicata a Zhongshan, nel delta del Fiume delle Perle. Fa parte del Crystal Group, con sede a Hong Kong, ed è stata fondata nel 2005; produce un milione di paia di jeans al mese per grandi marchi occidentali e per il mercato asiatico. L'azienda è il terzo esportatore di pantaloni in Cina e promuove di sé un profilo ecologico sostenendo di aver investito in processi di produzione del denim più sostenibili[12]. Yida segnala fra i suoi clienti Levi Strauss, H&M, Gap, Hollister, Wrangler, Old Navy, Faded Glory e Duo.

Il sito internet di Conshing afferma che il suo principio guida è "la qualità in primo luogo, i clienti prima di tutto" e che l'azienda ha avviato relazioni d'affari, fra gli altri, con Lee, Wrangler, Jack & Jones, Only, Phard, CLRIDE.n e Vero Moda per conservare la sua posizione sul mercato e continuare ad essere "uno dei principali produttori cinesi di abbigliamento casual"[13].
Fra i principali clienti di Tianxiang ci sono Hollister e American Eagle. Weiqiang è stato fornitore di Lee e di Levi's (attraverso Yida). Golden City e Gloss Mind compaiono nell'elenco dei fornitori di Levi Strauss, insieme a Yida[14].

Tutte e sei le fabbriche presentano livelli diversi di non conformità con le norme a tutela della salute e della sicurezza. Per esempio, nessuna di quelle in cui sono stati segnalati trattamenti con sabbiatura ha fornito agli addetti dispositivi di protezione, e in tutte e sei le condizioni di igiene e sicurezza sono del tutto insoddisfacenti. Alte concentrazioni nell'aria di polveri di fibre tessili o di sabbia aumentano esponenzialmente il rischio di contrarre non solo la silicosi ma anche la bissinosi (nota come "polmone dei lavoratori del cotone"), la fibrosi polmonare e altre malattie dell'apparato respiratorio. Yida, un'azienda relativamente solida e florida presenta migliori condizioni di lavoro,

ma gli operai intervistati si lamentano tuttavia della presenza di polveri e dell'inadeguata aspirazione dei locali. Le fabbriche più piccole sono in assoluto le meno osservanti delle norme.

Al fine di diminuire le possibilità di contatto fra i sabbiatori e il resto dei dipendenti, in un certo numero di fabbriche sono stati installati dei sistemi di sorveglianza. Per esempio, la Conshing ha installato in officina numerose telecamere per sorvegliare e contenere lo spostamento del personale fra i reparti. La Golden City ha installato un'ampia rete di telecamere a circuito chiuso.

3.2 Sabbiatura

Dall'indagine risulta che le lavorazioni con sabbiatura hanno fatto registrare un calo generale tra il 2009 e il 2012, riflettendo in parte il successo della campagna internazionale per l'abolizione della sabbiatura. Tuttavia, in molte fabbriche si pratica ancora, sia segretamente che alla luce del sole Sebbene, da quanto riferito, Yida abbia chiuso il suo reparto di sabbiatura nel 2010, gli operai intervistati nel novembre 2012 hanno affermato che in realtà Yida continua ad utilizzare la sabbiatura e che gli addetti lavorano su due turni, 5-6 persone per turno. Tutto questo è in contrasto con le affermazioni di Yida, la quale sostiene di avere eliminato questo trattamento, ed è inoltre in contrasto con la politica di uno dei suoi committenti più prestigiosi, Levi's.

La maggior parte dei lavoratori della Conshing (circa 2.000) sono occupati nei reparti taglio, ricamo e cucito; altri 300 sono occupati nel reparto di finitura al secondo e terzo piano, reparto in cui si pratica sia la sabbiatura manuale che meccanica. Gli addetti in questi reparti sono quasi tutti uomini. Il trattamento di sabbiatura si esegue in un locale ermeticamente chiuso posto all'interno del reparto di finitura. Il personale di altri reparti non vi può accedere e, in generale, non è a conoscenza delle lavorazioni che vi vengono effettuate. Solo nelle rare occasioni in cui la porta del locale viene lasciata aperta, è possibile dare uno sguardo all'interno. Chi lo ha fatto descrive una stanza calda, rumorosa, con scarsa visibilità dovuta alla concentrazione delle polveri. Gli operatori sono dotati di caschi, che molto probabilmente incorporano dei respiratori, ma essi non li indossano sempre a causa del caldo eccessivo.

Nei primi mesi del 2012, la Conshing impiegava ancora dalle 40 alle 60 postazioni di sabbiatura per un totale di 80 operatori.. Tuttavia, già nell'ottobre 2012, a causa di un calo generale degli ordini e per prodotti sabbiati in particolare, le postazioni si erano ridotte a otto occupate per uno o due turni giornalieri[15].

Un addetto ha raccontato di come a volte non si riesca nemmeno a vedere la porta d'uscita tanto è densa la polvere nell'aria. I lavoratori riferiscono che il lavoro fisico è estremamente duro ed è difficile adattarvisi. Durante la fase di reclutamento, ai candidati al reparto di finitura viene chiesto se sono disposti a "ingoiare la pillola", vale a dire a sopportare le difficili condizioni di lavoro. Molti intervistati hanno sottolineato che i lavoratori più giovani tendono a rifiutare il lavoro nel reparto di sabbiatura, il che ha costretto la Conshing ad offrire salari più alti. Chi vi lavora ha riferito di guadagnare uno stipendio più alto, circa 300¥ al giorno, rispetto ai 100-200¥ che ricevono gli altri lavoratori. Anche se la sabbiatura viene effettuata in un locale separato, il prodotto trattato passa per le mani di altri addetti che lo rifiniscono, tagliano i fili, e comunque sorvegliano il processo di sabbiatura. Gli addetti alla sabbiatura si lamentano spesso della quantità di polvere a cui sono esposti e della pressione eccessiva che esercita l'aria compressa all'interno del tubo di erogazione della polvere lanciata sul tessuto.

Operai del reparto carteggiatura, fabbrica Tianxiang, provincia del Guangdong

Alcuni dei lavoratori intervistati della Conshing hanno detto di aver sentito che la sabbiatura può causare silicosi, ma sono disposti a correre il rischio di perdere la salute pur di mantenere un posto di lavoro di cui hanno estremo bisogno per sopravvivere, e a fronte dei salari più elevati offerti ai sabbiatori. Dal canto suo, la Conshing offre solo check-up medici sommari e raramente vengono forniti risultati dettagliati. In buona sostanza, i datori di lavoro e i marchi che continuano a utilizzare la sabbiatura e sono consapevoli dei rischi che questo tipo di trattamento comporta, si limitano ad agire sulle retribuzioni, il che dimostra un palese e sconvolgente disprezzo per la vita dei lavoratori.

Gli operai della Golden City hanno dichiarato che al momento dell'indagine erano in funzione due attrezzature manuali per la sabbiatura e che ogni volta che aveva luogo un'ispezione in fabbrica ai lavoratori veniva ordinato di smantellare le attrezzature in piccoli pezzi, i quali venivano poi nascosti in una stanza. La Gloss Mind, principale acquirente di Golden City, non voleva che il suo principale cliente, Levi's, venisse a sapere che la fabbrica praticava ancora la sabbiatura, avendo Levi's eliminato il processo dalla sua filiera. Tuttavia, altri clienti della Gloss Mind continuavano ad ordinare capi in denim sabbiati e le attrezzature non potevano essere smantellate. Dopo che gli auditor o i clienti se ne erano andati, le attrezzature venivano rimontate e reinstallate nel reparto sabbiatura.

I sabbiatori di Golden City si lamentano delle polveri che coprono viso e mani. Un operatore era preoccupato del fatto che talvolta sputa catarro frammisto a polvere di colore blu scuro e teme di avere contratto una malattia alla gola. La Golden City non fornisce agli operai che mascherine in cotone, alcuni operatori lavorano senza protezione alcuna. I supervisori sono convinti che l'efficacia delle maschere di cotone sia alquanto limitata data la forza con la quale la sabbia viene sparata sul tessuto e anche perché le particelle di sabbia disperse sono estremamente piccole.

La Gloss Mind ha dismesso i reparti di lavaggio, tintura o altro tipo di trattamento tecnico, che sono stati esternalizzati alla Golden City. Effettua però ancora la carteggiatura manuale.

Weiqiang possiede circa otto attrezzature per la sabbiatura meccanica e 40 per la sabbiatura manuale, ma a quanto viene riferito, non sono più in uso (o quasi). I lavoratori raccontano che nel marzo 2011 rappresentanti della Lee hanno chiesto di sostituire la sabbiatura con la carteggiatura o la spazzolatura a mano per tutti i loro prodotti. La fabbrica ha continuato a lavorare ordini di altri marchi per capi in denim sabbiati fino al giugno 2011 quando ha deciso di subappaltare all'esterno il trattamento con sabbiatura.

Secondo gli operatori addetti alla carteggiatura manuale intervistati alla Tianxiang nel novembre 2012, il reparto sabbiatura è ancora in funzione e occupa 5-6 addetti, che dispongono per proteggersi dalla polvere solo di mascherine in cotone. Gli ambienti sono molto polverosi nonostante la presenza di ventilatori.

3.3 Altre tecniche

"Il pericolo si annida in ogni fase del processo di trattamento del denim", ha osservato un supervisore di una delle fabbriche oggetto di questa indagine. "E' impossibile evitare tutti i rischi, anche se a volte si può optare per una fase del processo che sia meno pericolosa." Esistono infatti numerosi metodi per trattare il denim e a ciascuno è associato un particolare rischio. La carteggiatura manuale conferisce un aspetto vissuto nella zona delle ginocchia oppure lungo le pieghe della coscia ("baffi"). La levigatura tratta il tessuto per logorarlo mediante l'uso di frese o mole lucidanti. Altri effetti sono ottenuti mediante il laser, i trattamenti ad acqua, la tintura localizzata e la spruzzatura di sostanze chimiche come il permanganato di potassio.

Ognuna di queste tecniche espone i lavoratori ad una miscela pericolosa di sostanze chimiche e polvere di tessuto. Gli operatori addetti alla carteggiatura o alla levigatura alla Golden City, alla Gloss Mind e Conshing riferiscono che l'aria nei loro reparti è satura di polvere nera o di particolato di sabbia, a cui si aggiunge un odore persistente di sostanze chimiche . Gli unici dispositivi protettivi che la Conshing fornisce sono maschere di cotone e guanti.

Il reparto di carteggiatura manuale alla Yida può impiegare oltre 200 lavoratori durante l'alta stagione, ma durante la bassa stagione il totale può scendere fino a 70 a 80 lavoratori. Il personale è composto per la stragrande maggioranza di uomini, che stingono il tessuto utilizzando carta vetrata, oppure mole per abradere le tasche, la vita e gli orli dei jeans. Gli addetti al trattamento degli orli, costretti a rimanere chini sul lavoro per tutto il giorno, lamentano stanchezza e dolori alla schiena. Yida non ha mai studiato soluzioni ergonomiche ai problemi di postura: si lavora seduti su sgabelli e gli operatori raccontano di soffrire in buona parte di dolori cronici alla schiena e alla braccia. Un lavoratore così descrive la situazione: "Lavoro alla Yida da quattro anni. Non passa giorno che io non avverta dolore alle braccia e alla schiena." Un altro operaio di Yida riferisce di avere il palmo delle mani deformato da periodi prolungati di intenso lavoro. I dipendenti della Tianxiang lamentano a loro volta mal di schiena cronici, irritazione e stanchezza causati dal dover rimanere chini sul lavoro per tutta la durata del turno.

Gli addetti ai trattamenti con le mole alla Yida spesso si feriscono le mani non disponendo di guanti di protezione che l'azienda non fornisce. Un altro tipo di trattamento abrasivo manuale si effettua infilando i jeans in un manichino gonfiabile. In questi reparti, che molti sostengono essere i più polverosi per la presenza nell'aria di minuscole fibre di tessuto, il sistema di aerazione, pur disponibile, è considerato insufficiente ad abbattere la concentrazione di polveri.

1. Addetto alla finitura con carta vetrata, fabbrica Conshing, provincia del Guangdong

2. Reparto lucidatura, fabbrica Conshing, provincia del Guangdong

3. Lavorazioni con le mole alla fabbrica Yida, provincia del Guangdong

Quando il pavimento viene spazzato (alla Yida, per esempio, due volte al giorno), la polvere si solleva e finisce per depositarsi di nuovo ovunque sotto l'azione dei ventilatori elettrici.

Nel reparto carteggiatura manuale di tutte le fabbriche prese in esame, i lavoratori si lamentano per la presenza della polvere color blu del tessuto denim, tanto tenace da infilarsi sotto le unghie e da non poter essere asportata dal corpo. I dipendenti della Yida riferiscono che quando finalmente hanno la possibilità di lavarsi la faccia alla fine del turno, l'acqua si tinge di un colore indaco scuro ed è difficile rimuovere la polvere dalle orecchie. Inoltre, il calore, che i lavoratori avvertono più intensamente anche a causa dei ritmi di lavoro, è tale da risultare insopportabile anche durante la stagione invernale. Il caldo è uno dei fattori che rende disagevole indossare le maschere chirurgiche di cotone che vengono fornite agli addetti alla carteggiatura, e i lavoratori preferiscono non servirsene. Ciò dipende anche dalla mancanza di un'adeguata formazione sulle questioni relative alla salute e alla sicurezza, tra cui il potenziale danno causato dall'inalazione di polvere e particolato di sabbia.

Il reparto levigatura della Tianxing occupa circa 100 lavoratori divisi in due turni di 12 ore, con altri 30 che lavorano nel reparto per il trattamento degli orli, dove i lavoratori utilizzano carta vetrata e spazzole metalliche per conferire ai jeans un aspetto sbiadito e logoro: un altro processo che genera molta polvere. Gli addetti al reparto levigatura si lamentano per il calore e la scarsa illuminazione sul piano di lavoro. Essi inalano costantemente polvere nonostante le maschere chirurgiche di cui sono provvisti. Come i dipendenti della Yida, ritengono che i ventilatori elettrici non facciano che peggiorare la situazione poiché rimettono in circolo la polvere, e si lamentano del fatto che quando si fanno la doccia, l'acqua scende nera per la presenza di polvere e fibre di cotone. Come osserva un giovane lavoratore: "Il nostro reparto è pieno di jeans e di polvere nera. La temperatura è alta ed è difficile respirare. Mi sembra di lavorare in una miniera di carbone ".

3.4 Il permanganato di potassio

Il permanganato di potassio viene per lo più utilizzato per sbiadire il denim. Il processo prevede che la sostanza chimica venga spruzzata sui capi e poi lavata via, lasciando la zona trattata di un colore più chiaro rispetto al tessuto circostante. I lavoratori applicano la sostanza con una pistola a spruzzo o, talvolta, col pennello. Dopo l'essiccazione, si procede all'applicazione di un altro tipo di sostanza chimica che ne neutralizza l'effetto e poi si effettua il lavaggio. Il processo espone i lavoratori alla dannosa inalazione di intensi vapori chimici. Il metodo consigliato è normalmente quello di effettuare la spruzzatura in una cabina sigillata e ventilata; nel caso in cui tale cabina non fosse disponibile, si possono usare maschere e applicare il permanganato di potassio ad una distanza "sicura".

Le tre fabbriche più grandi che abbiamo esaminato hanno un reparto per l'applicazione del permanganato di potassio. L'opinione prevalente espressa dai lavoratori è che l'odore sia forte e irritante, anche se alcuni sostengono di averci fatto l'abitudine lavorando quotidianamente in questa mansione. I lavoratori intervistati dichiarano di non aver mai ricevuto informazioni sulla pericolosità della sostanza chimica e su come maneggiarla in sicurezza. Alcuni si dicono preoccupati per i potenziali rischi alla salute, ma ammettono di non avere altra scelta

Alla Golden City non tutti i dipendenti sono a conoscenza del fatto che le sostanze chimiche utilizzate sono nocive, ma chi lo è, ha optato consapevolmente per i salari più elevati offerti nel reparto . Solo Yida ha dotato i lavoratori di maschere per vapori, tappi per le orecchie, grembiuli e stivali di gomma e ha reso inaccessibili i locali ai non addetti ai lavori. Tuttavia, le alte temperature presenti nel reparto scoraggiano l'uso della maschera e circa un terzo dei dipendenti di Yida vi rinuncia. Durante il turno di notte si approfitta dei controlli meno rigidi per indossare le mascherine chirurgiche, più comode ma meno sicure.

I dipendenti Conshing ammettono in gran parte di non conoscere la natura delle sostanze tossiche che manipolano. Sanno che il permanganato di potassio può avere effetti nocivi, ma non in quale misura, e comunque sono disposti a correre rischi nella convinzione di dovere maneggiare la sostanza per un periodo di tempo limitato, di pochi anni. I supervisori minimizzano il problema e dichiarano che le sostanze chimiche trattate non sono per nulla dannose. I lavoratori si lamentano anche per l'odore pungente della candeggina utilizzata nelle lavorazioni col

Pochi degli addetti ai reparti dove si applica il permanganato di potassio indossano abitualmente maschere di protezione o guanti. L'aerazione è insufficiente e i vapori si diffondono in tutta la zona di lavoro. Un dipendente di Tianxiang osserva: "Usiamo il permanganato di potassio ogni giorno. La qualità dell'aria è pessima e mi preoccupa l'idea che possa contrarre qualche malattia professionale. A volte indosso più di una mascherina, una sull'altra. Aiuta a filtrare la polvere, ma non a filtrare le sostanze chimiche".

Oltre l'80% della manodopera di Weiqiang, la quale conta circa 200 dipendenti, è impegnata nei processi di lavaggio, mentre altri 30 lavoratori si occupano della spazzolatura e della carteggiatura. Solo il 10% della manodopera è di sesso femminile, una situazione insolita nell'industria dell'abbigliamento. Lamentele diffuse sono la scarsa ventilazione e la cattiva disposizione degli spazi.

Applicazione a spruzzo di permanganato di potassio in una fabbrica in Cina

Tabella: stipendio mensile medio per mansione (in ¥) compresi gli straordinari e il cottimo, e al lordo delle detrazioni

Fabbrica	Taglio/ cucitura	Sabbiatura	Carteggiatura/ spazzolatura	Lavaggio	Levi-gatu-ra	Stiratura	Confe-ziona-mento	Salario
Conshing	2000-3000	4000-7000	3000-5000	3000-5000			2000-4000	cottimo
Gloss Mind	2000-3000							cottimo
Weiqiang		lo: 2000-3000 hi: 5000-6000	lo: 2000-3000 hi: 5000-6000					cottimo
Golden City		3000-4000	3000-4000	3000-4000	4000	2000-3000	2000-3000	cottimo

Gli addetti al reparto lavaggio di Yida, dove si effettua buona parte delle lavorazioni di finitura a base liquida, segnalano la presenza di odori forti ed irritanti delle sostanze chimiche. Si fa largo uso di agenti sbiancanti, alcuni dei quali sono altamente corrosivi ed irritanti. Ma come sempre, non vengono fornite adeguate informazioni ai lavoratori sulla natura delle sostanze impiegate, sul loro uso sicuro ed i rischi connessi. Al punto che molti addetti le conoscono solo con i loro soprannomi: "Aqua magica", "colla bianca" e "olio morbido". Degli 80 lavoratori occupati nel reparto spruzzatura di Tianxing, nessuno possiede una sufficiente conoscenza dei prodotti chimici che usa, per esempio il permanganato di potassio viene definito la "pasta bianca" e non occorre pertanto proteggersi se non indossando le mascherine e i guanti messi a disposizione dall'azienda.

Quasi tutte le fabbriche forniscono dispositivi di protezione individuali limitati e inadeguati, e nessuna svolge attività di formazione sul loro corretto uso. Da quanto riportato, agli addetti all'applicazione del permanganato di potassio della Yida, viene prescritto l'uso di occhiali di protezione, ma i ricercatori non hanno mai visto nessun lavoratore indossarli. La Conshing fornisce mascherine chirurgiche o di cotone, ma ne limita l'uso al reparto levigatura, e non mette mai a disposizione i guanti. Nel reparto carteggiatura ci si lamenta delle ferite alle mani, che rimangono oltre tutto macchiate del blu di tintura dei jeans. I lavoratori esprimono un giudizio negativo dei dispositivi di protezione usati alla Conshing. Per esempio, dopo i turni di sabbiatura e di levigatura, nella saliva è normale trovare polvere di cotone. Nel reparto per i trattamenti chimici vengono segnalati casi di acne ed allergie cutanee in conseguenza dell'esposizione a sostanze chimiche, tra cui il permanganato di potassio.

3.5 Esami sanitari

Alcuni lavoratori della Conshing addetti ai trattamenti chimici e alla levigatura lamentano problemi di salute e, in particolare, problemi respiratori, ma l'azienda non ha mai predisposto accertamenti medici regolari per i propri dipendenti, benché sporadicamente vengano effettuati esami del sangue. I più vulnerabili dei lavoratori di Tianxing, ovvero coloro che sono costantemente esposti alle polveri e alle sostanze chimiche, non sono mai stati sottoposti a visite mediche; altri dichiarano di essere stati visitati una sola volta in due anni di lavoro.

Yida è considerata una delle fabbriche migliori dal punto di vista dei controlli sanitari e provvede a un check-up annuale per la maggior parte degli addetti ai reparti lavaggio, levigatura e applicazione del permanganato di potassio.

Stando ai lavoratori, gli esami sono abbastanza completi. Tuttavia, alcuni operatori del reparto carteggiatura dichiarano di non avere accesso agli esami medici: un dipendente, in servizio da quattro anni, afferma di non aver mai fatto una visita medica, mentre un altro lavoratore non ha mai fatto un check-up durante i suoi tre anni di lavoro. In ogni caso, i referti medici non vengono mai consegnati e ai lavoratori viene solo comunicato se sono stati accertati o meno problemi di salute. Sono stati segnalati dagli intervistati casi di lavoratori a cui sono stati riscontrati problemi respiratori, ma i disturbi non sono stati diagnosticati (o per lo meno non dichiarati ufficialmente). Stando agli intervistati, i dipendenti di Yida si dimettono quando scoprono di aver contratto una malattia grave.

La legge cinese sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prescrive che i datori di lavoro debbano sottoporre i dipendenti esposti a rischi per la salute ad accertamenti medici prima dell'inizio, durante e al termine del rapporto di lavoro. I lavoratori hanno il diritto di essere informati circa i risultati degli esami effettuati.

3.6 Salari

In considerazione della sua vastità e delle notevoli differenze negli standard e nel costo della vita, esistono in Cina numerose normative sui minimi salariali a livello provinciale, regionale e locale. Il comune di Shenzhen e la provincia del Guangdong offrono due dei più elevati minimi salari in Cina (fino a 1500 ¥ al mese a Shenzhen e 1300 ¥ nella provincia del Guangdong)[16]. Tuttavia, anche all'interno della provincia del Guangdong le tariffe variano in modo rilevante. Una pratica fin troppo comune nell'industria dell'abbigliamento e nei settori produttivi collegati è trasformare il salario minimo in salario massimo. I lavoratori devono perciò effettuare un numero sterminato di ore di straordinario per le quali non ricevono salari più alti, ma che accettano solo per poter sbarcare il lunario.

Nonostante molte aziende sostengano che negli ultimi anni il costo del lavoro in Cina sia aumentato, la maggior parte dei lavoratori continua a guadagnare molto meno di ciò che viene considerato un salario dignitoso. Secondo i calcoli dell'Asia Floor Wage Alliance, il salario di base minimo in Cina nel 2012 , senza straordinario, è valutabile in 2.332.80 ¥[17]. Nessun lavoratore cinese del settore dell'abbigliamento ha mai percepito un compenso minimo simile.

Il livello retributivo già molto basso viene per di più eroso dall'abitudine dei datori di lavoro di trattenere i salari spettanti o di ritardarne il pagamento, e da questo punto di vista, tutte e sei le fabbriche prese in esame non hanno fatto eccezione. La vasta legislazione sui diritti dei lavoratori, e in particolare sull'obbligo di corrispondere un salario minimo e a scadenze regolari, non trova riscontro nella realtà: i lavoratori dell'abbigliamento sono vittime di violazioni di pressoché ogni aspetto di queste leggi. Il diritto del lavoro cinese stabilisce che non corrispondere le retribuzioni su base mensile è illegale e che il pagamento non può essere ritardato per nessuna ragione (articolo 50). I dipendenti di Yida vengono pagati il ventesimo giorno del mese successivo, in altre parole ricevono il salario con 20 giorni di ritardo. La Conshing e la Tianxiang trattengono i salari per un mese intero, in evidente violazione della legge del lavoro vigente. Inoltre, le controversie salariali che

Come viene calcolato il salario di un lavoratore dell'abbigliamento in Cina

Produttività (numero di pezzi lavorati) x prezzo al pezzo + premio di presenza + indennità – detrazione per vitto e alloggio – detrazione per l'assicurazione sociale (nel caso ci sia) = retribuzione mensile

Operaia munita di due mascherine per evitare l'inalazione di polvere di cotone, fabbrica Yida, provincia del Guangdong

riguardano le ore lavorate possono ritardare il pagamento di un ulteriore mese.

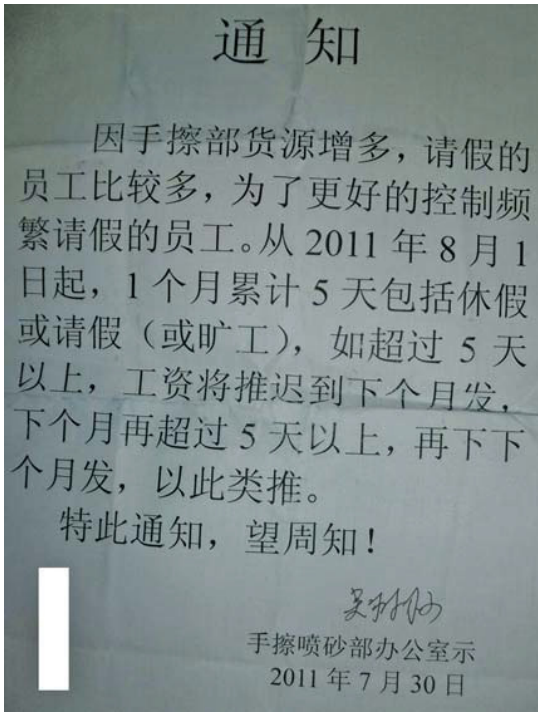
Il problema del versamento differito del salario è aggravato da pratiche contabili imprecise e complesse con riferimento al calcolo delle spettanze salariali e alle ben poco chiare tariffe di cottimo, con il risultato che i conteggi vanno quasi sempre a svantaggio dei lavoratori. E' difficile per un lavoratore calcolare con precisione il proprio salario in quanto quest'ultimo è costituito da quote di paga base e tariffa di cottimo, oltre alle ore di straordinario, spesso falcidiate da un sistema arbitrario di detrazioni e multe.

Infine, come accennato in precedenza, se un lavoratore ha diritto al risarcimento dopo un incidente o una malattia diagnosticata o a un sussidio di previdenza sociale, i relativi conteggi vengono effettuati sulla base delle tariffe salariali minime dichiarate nel suo contratto e non sulla base delle somme effettivamente corrisposte, che includerebbero gli straordinari. La legge stabilisce che il risarcimento debba essere erogato in base alle retribuzioni medie percepite negli ultimi 12 mesi, ma il lavoratore è tenuto a dimostrarlo producendo le buste paga. L'articolo 17 della legge del lavoro della provincia del Guangdong stabilisce che

i dipendenti debbano ricevere il cedolino dello stipendio contenente le voci di cui si compone. Eppure, in almeno una fabbrica, la Conshing, i lavoratori riferiscono di non avere mai ricevuto la busta paga; possono solo controllare il loro salario due giorni prima di ricevere il pagamento definitivo. Non fornire la busta paga è una violazione della legge.

3.7 Cottimo

Il salario minimo nella città di Zhongshan, dove si trova Yida, è di 1.100 ¥ al mese, e costituisce il salario base per i lavoratori della fabbrica, ma non è un salario dignitoso per una famiglia. Molti devono integrare il salario minimo lavorando a cottimo e facendo lunghe ore di lavoro straordinario. I dipendenti della Gloss Mind riferiscono di non ricevere sempre nemmeno il salario minimo e di non essere pagati correttamente per le ore straordinarie. Per abbattere i costi, la Gloss Mind supabbalta alcune fasi del ciclo produttivo, quelle più "costose" o a maggior intensità di manodopera, ad altre fabbriche, come la Golden City.


通 知

因手擦部货源增多，请假的员工比较多，为了更好的控制频繁请假的员工。从 2011 年 8 月 1 日起，1 个月累计 5 天包括休假或请假（或旷工），如超过 5 天以上，工资将推迟到下个月发，下个月再超过 5 天以上，再下下个月发，以此类推。

特此通知，望周知！

手擦喷砂部办公室示

2011 年 7 月 30 日

Avviso che il pagamento del salario viene posticipato di un mese se il lavoratore prende un permesso di cinque giorni (per ferie o permesso retribuito)

La Conshing offre lo stesso minimo salariale di Yida. Tutti gli addetti alla produzione, ad eccezione degli occupati nel reparto confezionamento e al personale della sicurezza, vengono pagati a cottimo. Il salario mensile dipende pertanto dalla produttività e dalla tariffa di cottimo, la quale è definita arbitrariamente e neppure i lavoratori più esperti sanno quantificarla con esattezza. I lavoratori della Conshing riferiscono che la tariffa al pezzo nel reparto levigatura varia da 0,25 a 1,00 ¥. Circa il 60% dei capi prodotti è pagato 0,25 ¥ e in media ogni lavoratore tratta 400-500 paia di jeans al giorno. Non sono previste tariffe più elevate per pezzi lavorati in straordinario.

Un addetto al reparto levigatura che lavora alla Conshing da due anni spiega: "Il mio salario mensile è di circa 3.000 ¥. E 'difficile fare previsioni, tutto dipende da quanto lavoro abbiamo. A volte riesco a guadagnare circa 300 ¥ al giorno. Nel peggiore dei casi, il mio reddito giornaliero può non superare i 30¥". I dipendenti con più anni di servizio osservano che la tariffa negli ultimi tempi è diminuita e che di conseguenza anche la loro paga si è abbassata. Nel reparto levigatura si guadagna in media 2.000-3.000 ¥ al mese, mentre i dipendenti più esperti ed efficienti possono guadagnare fino a 4.000 ¥ lavorando 12-15 ore al giorno quasi tutti i giorni del mese.

Il salario mensile per i lavoratori di Weiqiang addetti alla spazzolatura e alla carteggiatura varia da 3.000 a 4.000 ¥ in base alla stagione e alle tariffe di cottimo applicate. I lavoratori fanno a gara per accaparrarsi i capi meglio pagati. Ad esempio, chi lavora capi della Lee riceve 0,70-0,90 ¥ al pezzo, mentre chi lavora capi della Levi's per conto di Yida ne riceve 0,55-0,70 ¥ per lo stesso tipo di lavoro. La Weiqiang attua una programmazione flessibile del lavoro, il che significa che quasi tutti i dipendenti lavorano otto ore al giorno facendo poco o nessuno straordinario,

mentre altri lavorano a chiamata, ovvero aspettano l'arrivo di grossi ordinativi. Durante la bassa stagione si può finire per lavorare soltanto 15 giorni al mese, mentre durante l'alta stagione si può lavorare per tutto il mese compresi i fine settimana. Una donna, dipendente della Conshing, descrive la concorrenza tra i lavoratori: "Adesso è bassa stagione. Non abbiamo molto lavoro. A volte è facile entrare in conflitto con i colleghi perché dobbiamo competere tra di noi per il poco lavoro che c'è. Non voglio litigare con i miei colleghi, ma ho tanto bisogno di guadagnare di più per mantenere la mia famiglia".

Gli addetti alla produzione di Tinxiang vengono pagati a cottimo, con contratti che prevedono un salario minimo mensile di 1,100 ¥, pagato in contanti. Tuttavia, il contratto stabilisce anche un limite di 22 giorni lavorativi al mese, mentre in realtà, durante l'alta stagione, i dipendenti lavorano non-stop senza giorni di riposo, a meno che non si ammalino o abbiano urgenti questioni personali da sbrigare. Alcuni dipendenti ricevono un salario fisso. Ad esempio, il personale addetto al controllo qualità riceve uno stipendio fisso di 2.500 ¥ al mese senza possibilità di cottimo.La giornata lavorativa è di 12 ore, pause pranzo escluse. Chi lavora in produzione viene pagato a cottimo con salari mensili che variano da 3000 a 4000 ¥, in relazione alla produttività e alle ore di lavoro totali.

Yida sembra essere l'unica fabbrica dove i lavoratori hanno un'idea chiara delle tariffe di cottimo praticate. Le altre fabbriche preferiscono mantenere vaga la cifra, rendendo quasi impossibile ai lavoratori il calcolo preciso dei propri salari. I nuovi assunti vengono solitamente pagati ad ore piuttosto che a cottimo poiché sono meno efficienti. Lavorando 60 ore alla settimana essi possono guadagnare circa 2.100 ¥ al mese. Gli addetti ai reparti cucito, levigatura e lavaggio guadagnano più di 3000 ¥ al mese. I lavoratori più efficienti ed attivi possono guadagnare fino a 5.000 ¥, ma questo implica effettuare molti straordinari. Un sistema basato sul cottimo motiva i lavoratori a produrre di più per salari più alti, ma induce i supervisori ad aumentare i ritmi di lavoro per i più lenti e ciò si traduce in maggiore stress in particolare per i nuovi assunti.

I dipendenti della Conshing e della Golden City sono convinti di non venire pagati il giusto dal momento che queste fabbriche pagano poco di più o addirittura niente per gli straordinari e non offrono ulteriori premi. I lavoratori della Conshing affermano di ricevere solo un extra di 2¥ se effettuano più di 4 ore di straordinario in aggiunta al turno di 8 ore. Un sistema a cottimo mette sotto pressione i lavoratori e li induce a ridurre le pause per il pranzo e la cena per poter lavorare di più. I dipendenti della Conshing sono male informati circa le tariffe di cottimo praticate dal datore di lavoro. Vi è anche una notevole differenza fra i lavoratori qualificati e quelli non qualificati rispetto alle retribuzioni percepite; i nuovi assunti guadagnano in media 2.000 ¥ al mese mentre i dipendenti con anzianità ne guadagnano 3.000-5.000 ¥.

I dipendenti della Golden City lavorano su due turni e vengono pagati a cottimo; essi riescono a guadagnare un salario che possiamo definire dignitoso se lavorano quasi il doppio delle ore consentite dalla legge del lavoro cinese. I lavoratori della Gloss Mind sottolineano che, sebbene essi producano per molti grandi marchi, la tariffa di cottimo percepita è mediamente di molto inferiore a quella corrisposta da altre aziende del Guangdong. Essi affermano che i salari non sono aumentati in oltre cinque anni e che guadagnano solo 0,50 ¥ per ogni ora di lavoro straordinario.

Alla Golden City, dove si trattano manualmente i capi commissionati da Yida (compresi quelli per Levi's) che una volta venivano sabbiati, i lavoratori riferiscono che i controlli di qualità sul prodotto sono diventati più severi e comportano multe. Se un lavoratore commette un errore e un capo deve essere rilavorato, la multa comminata può arrivare fino a 700 ¥

Da quanto riferiscono i lavoratori, la Gloss Mind commissiona circa 4.000 capi di abbigliamento al mese alla Golden City. Anche se un capo costa non più di 38 ¥, perdere o rovinare un paio di jeans Levi's può costare una multa pari a 500 ¥.

3.8 Orari e regole

Per poter mantenere le proprie famiglie, tenuto conto dell'esiguità dei salari e della mancanza di trattamenti previdenziali, i lavoratori sono costretti a lavorare un numero eccessivo di ore. Gli straordinari non sono scelti liberamente, sono al tempo stesso una necessità e un'esigenza dell'azienda, che punisce i rifiuti con multe o con il licenziamento. La legge cinese fissa la settimana lavorativa in 40 ore, per un totale di 174 ore al mese, e stabilisce che ai lavoratori debba essere garantito un giorno libero alla settimana. Il lavoro straordinario non deve superare le 36 ore al mese. La nostra indagine rileva che pochi operai godono di un giorno di riposo settimanale, altri non dispongono, nei periodi di punta,di giorni di riposo durante l'intero mese. Ai lavoratori vengono chieste prestazioni straordinare per una quantità di ore pari a due o tre volte il limite di legge, soprattutto durante i picchi stagionali, dai quali essi ricavano il reddito necessario per provvedere alle loro famiglie per il resto dell'anno.

Operaia esausta si riposa durante la pausa pranzo, fabbrica Yida, provincia del Guangdong

La normativa cinese prevede che gli straordinari debbano essere pagati di più, con tariffe per il lavoro straordinario nei giorni feriali pari ad almeno 1,5 volte la tariffa oraria media e per gli straordinari effettuati nei fine settimana pari al doppio della normale tariffa; qualsiasi straordinario richiesto durante le 11 festività ufficiali deve essere pagato il triplo del normale. Queste norme vengono quasi sempre ignorate. La maggior parte delle fabbriche opera in turni di 10-12 ore con una pausa pranzo nel mezzo. Al termine del turno i lavoratori fanno una seconda pausa e poi inizia il turno di lavoro straordinario di 2-4 ore. Dalla nostra indagine risulta che quasi tutti i dipendenti delle aziende esaminate lavorano in media tra le 12 e le 15 ore al giorno.

Il picco stagionale di ordini per Yida va da novembre ad agosto, periodo durante il quale gli straordinari possono toccare le 100 ore, pari a quasi tre volte il limite legale[18].
I turni iniziano alle ore 8.00 e finiscono tra le 20.00 e le 23.00, con due ore complessive di pausa per i pasti. La Conshing richiede ai propri dipendenti un numero eccessivo di ore di straordinario: il contratto di lavoro interno stabilisce che i dipendenti lavorino 26 giorni al mese, nella realtà essi non hanno più di due giorni di riposo al mese. Durante i periodi di punta, il congedo non può più essere garantito e i lavoratori devono chiedere ai supervisori il permesso per assentarsi per un giorno. I lavoratori affermano che è difficile prendere permessi, e nel caso in cui un operaio non riesca a presentarsi al lavoro puntualmente, il ritardo viene considerato alla stregua di uno sciopero, il che può portare al licenziamento.

Yida non multa i propri lavoratori, fatta eccezione per i ritardi. Se i lavoratori sono in ritardo, una quota della retribuzione oraria viene detratta dalla busta paga e ricevono un richiamo verbale. I nuovi assunti alla Conshing pagano un contributo iniziale di 80 ¥ per due divise e di 30 ¥ per un badge di lavoro. I lavoratori con più di un anno di servizio hanno diritto a sconti sulle uniformi. Se un lavoratore è assente senza permesso, lo si considera in sciopero e 50-100 ¥ vengono detratti dal suo stipendio. Gli addetti al reparto di levigatura vengono multati se danneggiano i capi. Altre detrazioni salariali:

- 10-40 ¥ per non aver indossato le uniformi correttamente
- 10-40 ¥ per aver dimenticato il tesserino identificativo
- 20 ¥ per aver creato disordine in officina
- 50 ¥ per aver portato amici o persone non autorizzate nel dormitorio senza il permesso della direzione

Un dipendente di Tianxing che aveva saltato la fila per il pranzo ha ricevuto una multa di 50 ¥ ed il suo nome e il reparto di appartenenza sono stati citati pubblicamente in mensa. Le fabbriche possono licenziare un lavoratore all'istante se considerano il reato sufficientemente grave; ad esempio, disubbidire ai superiori può portare al licenziamento immediato e senza paga. Alla Yida, i lavoratori possono essere licenziati istantaneamente per aver oziato o dormito sul lavoro. I regolamenti di fabbrica vietano ai lavoratori di organizzarsi se non attraverso i canali ufficiali. Yida, ad esempio, può licenziare un lavoratore su due piedi per comportamenti quali organizzare i lavoratori per riunirsi illegalmente poiché questo intralcia la produzione.

3.9 Libertà di associazione

La Cina ha rifiutato di ratificare finora le convenzioni dell'ILO numero 87 (libertà di associazione) e 98 (organizzazione e contrattazione collettiva), ha eliminato il diritto di sciopero dalla Costituzione nel

1982, e vieta la libertà di associazione: l'unica organizzazione dei lavoratori che viene legalmente riconosciuta dallo stato è la All-China federation of free trade unions (ACFTU). Non è raro che i sindacati indipendenti, gli attivisti per i diritti del lavoro, e i lavoratori che scioperano per ottenere migliori condizioni di lavoro vengano picchiati o incarcerati per le loro attività. Nonostante episodi lampanti di repressione, le aziende insistono nell'affermare che rispettano i codici di condotta dei committenti e che garantiscono la libertà di associazione attraverso le attività dell'ACFTU.

Dalla nostra indagine risulta evidente che i diritti dei lavoratori vengono regolarmente negati o repressi. Gli attivisti non hanno accesso a meccanismi che consentono di segnalare e di porre rimedio a situazioni di ingiustizia e di illegalità con riferimento alle condizioni di lavoro. L'assenza di autentici sindacati in Cina rimane un ostacolo fondamentale per la piena fruizione dei diritti da parte dei lavoratori cinesi. Alla Conshing, per esempio, esiste un sindacato ufficialmente registrato, ma nessuno degli intervistati era a conoscenza della sua esistenza.

Esiste un sindacato ufficiale anche alla Yida, ma i lavoratori intervistati non lo sapevano né si preoccupano di conoscerne le attività. Yida ha creato una serie di procedure per inoltrare i reclami, tra cui un centro di consulenza, l'uso di qq (uno strumento di comunicazione simile a MSN) e di SMS. Ospita anche forum di lavoratori a cadenze di pochi mesi. Durante questi dibattiti, Yida sceglie dei lavoratori come rappresentanti e li invita a raccogliere i commenti e le critiche degli altri lavoratori. I verbali degli incontri vengono affissi nella bacheca aziendale.

3.10 Ispezioni inefficaci

In tutte le fabbriche esaminate sono emersi gravi problemi in relazione a pratiche scorrette nello svolgimento degli audit. Ad esempio, la Conshing riceve regolari controlli ed è sottoposta ad ispezioni in fabbrica da parte di terzi, ma i lavoratori affermano di venire istruiti, prima dell'arrivo degli ispettori, per rispondere alle domande sul rispetto delle norme minime del lavoro. Essi vengono fermamente invitati a non dire la verità sulle loro reali condizioni di lavoro, soprattutto in riferimento a salari, orari e giorni di riposo. I superiori riescono facilmente a convincere i dipendenti che criticare la Conshing avrà per conseguenza un calo degli ordini, che si tradurrà nella diminuzione dei salari. In altre parole, i dipendenti sono invitati a "dare una mano" a mettere in piedi una farsa. "Le ispezioni di fabbrica sono solo una vetrina pubblicitaria", spiegano alcuni dei lavoratori più esperti. "Noi non le prendiamo sul serio e crediamo che non le prenda sul serio neppure l'ispettore. In ogni caso, non crediamo che porteranno miglioramenti nelle nostre condizioni di lavoro."

I lavoratori della Tianxing non sanno nulla dei codici di condotta, ma ricordano che nel marzo di uno stesso anno tre clienti hanno effettuato ispezioni nella fabbrica. Un lavoratore così racconta: "La direzione ci ha ordinato di non dire niente di negativo e ci ha minacciato di multarci per 500 ¥". I dipendenti della Golden City riferiscono che la fabbrica riceve regolari ispezioni da parte dei committenti di Yida e di alcuni dei principali committenti della Gloss Mind. Anche questi lavoratori sono stati istruiti su come rispondere alle interviste. Le ispezioni in genere si concentrano solo su aspetti relativi alle aree di produzione, alla pulizia e l'igiene, senza mai toccare questioni riguardanti la salute e la sicurezza.

Reparto lucidatura alla fabbrica Conshing, provincia del Guangdong

4. La campagna 'Killer Jeans'

Il primo segnale d'allarme sugli effetti letali della sabbiatura è stato lanciato in Turchia con un importante studio scientifico, scritto da medici turchi nel 2005, che mette per la prima volta in relazione la sabbiatura dei jeans al rischio di contrarre la silicosi. Al momento della stesura del nostro rapporto, in Turchia sono già morti 52 lavoratori e sono stati registrati 1.200 casi di malattia conclamata, ma i medici sospettano che il numero reale delle persone affette sia molto più alto.

Come accade in Cina, molti sono lavoratori migranti che ritornano ai villaggi d'origine una volta contratta la malattia, e per questo motivo non possono essere rintracciati. La velocità spaventosa con cui la malattia progredisce rende ancor più urgente intervenire con decisione. Nel settore minerario, per esempio, la silicosi si manifesta dopo alcune decine d'anni di costante esposizione, mentre nell'industria dell'abbigliamento, per effetto delle elevate concentrazioni di polveri nell'aria e della forza con cui le particelle vengono espulse durante il processo di sabbiatura, la silicosi si presenta nella forma acuta, che progredisce più rapidamente. È stato accertato che gli addetti alla sabbiatura contraggono la silicosi entro pochi mesi dall'inizio della loro attività.

In risposta alle pressioni esercitate sul governo turco da parte del Comitato di Solidarietà con i Lavoratori della Sabbiatura, costituito da lavoratori e attivisti, nel marzo del 2009 la Turchia ha vietato l'uso di sabbia, polvere di silice e cristalli, nel trattamento dei jeans e altri prodotti tessili, ma i produttori hanno aggirato il divieto spostando le loro attività in altri paesi come Cina, Bangladesh, India, Pakistan e parte del Nord Africa.

Nel 2010 la Clean Clothes Campaign (CCC) ha lanciato la campagna Killer Jeans per la totale cessazione in tutto il mondo della sabbiatura nella produzione di capi in denim, e in collaborazione con il Comitato di Solidarietà con i Lavoratori della Sabbiatura, si è battuta affinché i grandi marchi e i distributori dichiarassero pubblicamente l'eliminazione della tecnica produttiva. L'International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ora parte della federazione sindacale globale IndustriALL) a sua volta, dal 2009, ne chiede la cessazione.

4.1 Reazioni dei marchi

Levi Strauss e H & M sono stati i primi ad annunciare pubblicamente nel 2010 l'abbandono della sabbiatura, seguiti l'anno successivo da molti altri : Armani, Benetton, Bestseller, Burberry, C & A, Carrera Jeans, Charles Vögele, Esprit, Gucci, Just Jeans Group, New Yorker, Mango, Metro, New Look, Pepe Jeans, Replay, Just Jeans Group e Versace. Vi sono invece marchi che negano che si pratichi la sabbiatura nelle proprie filiere. Dolce & Gabbana non ha voluto pronunciarsi pubblicamente e non ha fornito informazioni in merito alle sue tecniche produttive.

In seguito a un'indagine realizzata nel 2012 in Bangladesh, la campagna Killer Jeans ha avviato un confronto con diverse imprese che avevano dichiarato di non fare o di non aver mai fatto ricorso alla sabbiatura, le quali hanno imputato le violazioni emerse a casi di contraffazione o di lavorazioni effettuate senza licenza o date illegalmente in subfornitura. Diversi altri marchi hanno chiesto maggiori informazioni sui produttori con cui collaborano, ma nessuno di loro ha mai fornito garanzie per iscritto sulle iniziative messe in atto a tutela della salute e dell'incolumità dei lavoratori.

Una delle richieste della campagna è che le imprese provvedano alla regolare sorveglianza

sanitaria del personale in servizio presso i fornitori e che rintraccino gli ex dipendenti per sottoporli a test diagnostici sulla silicosi, tuttavia nessuna si è dimostrata disposta a impegnarsi per garantire controlli sistematici e completi né ad assumersi responsabilità per tutelare la loro salute.

Dalla nostra indagine emerge che la sabbiatura continua ad essere utilizzata, che i marchi l'abbiano vietata o meno: alcune fabbriche hanno preso l'abitudine di nascondere le attrezzature in locali inaccessibili, altre invece hanno subappaltato le lavorazioni. Non solo, anche laddove la sabbiatura è stata abbandonata, ciò non si è tradotto necessariamente in un miglioramento delle condizioni di lavoro, né ha significato che siano state introdotte sostanziali novità per proteggere il personale occupato nell'esecuzione di tecniche di produzione alternative.

Le imprese che hanno dichiarato la cessazione della sabbiatura, hanno promesso di monitorarne il processo presso i propri fornitori. Ad esempio H & M ha dichiarato: "Per quanto il trattamento con sabbiatura non sia più ammesso nel nostro ciclo produttivo, abbiamo deciso di continuare ad effettuare verifiche presso i nostri fornitori allo scopo di ridurre al minimo i rischi per i lavoratori e contribuire a migliorare gli standard di sicurezza per l'industria nel suo complesso"[19]. E' tuttavia improbabile che monitoraggi di questa natura riescano a portare alla luce i veri problemi che affliggono i lavoratori, tanto più che dalle interviste risulta che non vengono mai effettuate ispezioni sistematiche da parte delle imprese committenti. L'unico grande marchio che ha collaborato seriamente con i rappresentanti sindacali e le ONG locali per valutare le problematiche inerenti alla sabbiatura all'interno delle proprie filiere è Gucci.

Vi è urgente bisogno di sensibilizzare i lavoratori sui rischi che i differenti tipi di lavorazione comportano. Va detto che anche quando esiste consapevolezza della nocività di trattamenti come la sabbiatura, i timori passano in secondo piano rispetto alle aspettative di un pur misero aumento della paga. La formazione sull'uso dei mezzi di protezione e sulla pericolosità delle tecniche e delle sostanze chimiche utilizzate deve avvenire sempre all'inizio del rapporto di lavoro e devono essere fornite informazioni complete sulla pericolosità dei materiali utilizzati.

Jeans Levi's alla fabbrica Yida, provincia del Guangdong

5. Conclusioni

Sono molti i marchi che hanno annunciato l'intenzione di vietare o eliminare progressivamente la sabbiatura dal proprio ciclo produttivo. Ma come messo in evidenza da questo rapporto, la tecnica continua ad essere praticata, o dietro porte chiuse o in subappalto a fabbriche illegali o meno tracciabili. È facile per un marchio prendere posizione riguardo alla sabbiatura, altra cosa è dare reale attuazione agli impegni assunti. Non c'è marchio che abbia finora accettato di assumersi la responsabilità di provvedere a test diagnostici sulla silicosi, individuare i lavoratori che ne siano già affetti e garantire loro cure mediche.

I consumatori approvano la campagna per porre fine alla sabbiatura, ma non sono in grado di stabilire se un paio di jeans è stato sabbiato o meno, la loro capacità di operare scelte consapevoli ne risulta compromessa. La conclusione a cui giunge la nostra indagine, al pari di quelle realizzate in precedenza in altri paesi, è che i divieti volontari non sono sufficienti. I governi di tutto il mondo devono introdurre divieti vincolanti e assicurare che le leggi vengano rispettare.

Anche laddove la sabbiatura è stata abbandonata, le tecniche che l'hanno sostituita, come la carteggiatura, lo stone-washing e i trattamenti chimici, comportano tutte specifici rischi per la salute. La sbiancatura per mezzo del permanganato di potassio espone i lavoratori a esalazioni nocive, ma solo in pochi casi vengono forniti adeguati dispositivi protettivi. I marchi devono essere pienamente consapevoli degli effetti nocivi per la salute che tutti i processi di finitura comportano e devono garantire che tutti i lavoratori nella propria filiera ricevano il giusto grado di informazioni e di formazione, e che siano dotati di tutti mezzi idonei a garantire la loro incolumità per le specifiche mansioni a cui sono assegnati.

C'è ancora molta ignoranza fra i lavoratori sui rischi per la salute del lavorare in ambienti polverosi in turni di 12 ore; essi devono poter esercitare il diritto di criticare le condizioni di lavoro a cui sono sottoposti, di ottenere congedi retribuiti per malattia e adeguata assistenza medica.

I bassi salari e il crescente costo della vita impongono ai lavoratori, anche a quelli che sono a conoscenza dei rischi che corrono, di mettere a repentaglio la propria salute pur di guadagnare qualche soldo in più. C'è bisogno di vere rappresentanze sindacali affinché i lavoratori acquisiscano la forza che occorre per far valere i loro diritti. Per finire, i marchi e i loro fornitori devono provvedere all'assistenza medica indispensabile ai lavoratori esposti agli effetti nocivi della polvere di silice e di tutti i materiali pericolosi che vengono utilizzati per la produzione dei jeans.

Rivolgiamo pertanto le seguenti raccomandazioni:

1) Governi
Le autorità devono pronunciarsi per la messa al bando immediata della sabbiatura, dare attuazione alle relative disposizioni di legge e alle norme sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Devono inoltre provvedere affinché i lavoratori ricevano l'assistenza sociale e medica di cui hanno diritto, e pensioni di invalidità nel caso di malattie conclamate.

2) Marchi
I marchi devono far cessare l'uso della sabbiatura in tutta la loro filiera produttiva e monitorarne l'effettiva attuazione. Devono inoltre impegnarsi affinché i propri fornitori abbandonino le lavorazioni con sabbiatura effettuate per conto di altri committenti e assisterli nell'individuare soluzioni produttive

sicure. I marchi non devono avvalersi di fornitori che rifiutano di abolire la sabbiatura. in tutte le loro linee di produzione. Devono provvedere alla formazione dei lavoratori assegnati a lavorazioni con trattamenti alternativi, quali la carteggiatura, la levigatura, l'orlatura e l'applicazione di sostanze chimiche, e dotarli di idonei dispositivi di protezione. Essi devono infine effettuare una valutazione approfondita del rischio ogni volta che introducono nuovi metodi produttivi, sulla base delle Linee Guida delle Nazioni Unite in materia di imprese e diritti umani, esercitando la dovuta diligenza prima di aggiornare le metodiche o adottare nuove tecniche di lavorazione.

I marchi possono dare un ulteriore contributo alla messa al bando della sabbiatura modificando il design dei loro prodotti in denim in modo che non sia più necessario logorare il tessuto, oppure introducendo metodi alternativi veramente sicuri che permettano di ottenere lo stesso effetto. Possono inoltre modificare i programmi di produzione dei propri fornitori ed allungare i tempi di consegna affinché non sia più indispensabile far ricorso alla sabbiatura. I prezzi unitari pagati ai fornitori e le pratiche d'acquisto devono tenere conto della giusta remunerazione dovuta ai lavoratori, per far sì che smettano di assumere rischi in cambio di una paga accettabile. I marchi devono collaborare con i fornitori al fine di assicurare ai lavoratori il pagamento di un salario dignitoso per una settimana lavorativa di non più di 48 ore.

I marchi devono adottare procedure complete di monitoraggio delle attività presso i fornitori in collaborazione con i sindacati e le ONG dei paesi produttori. Devono inoltre favorire standard di salute e sicurezza notevolmente più elevati presso i fornitori e assisterli nella programmazione di esami medici e test specifici per la diagnosi precoce, provvedendo a cure mediche e indennizzi per coloro che risultano aver già contratto la silicosi o malattie affini. Deve essere posto rimedio, in collaborazione con le ONG e i sindacati indipendenti locali, a qualsiasi problema di violazione delle norme del lavoro. Deve essere garantita la libertà di associazione per consentire ai lavoratori di denunciare e contribuire a risolvere condizioni di lavoro pericolose.

3) Organismi internazionali

L'ILO e l'OMS devono inserire la filiera dei jeans nei programmi volti a sradicare la silicosi a livello mondiale

L'Unione Europea deve mettere al bando la sabbiatura nell'industria dell'abbigliamento e .stabilire il divieto di importazione nei paesi comunitari dei jeans sabbiati. Le numerose segnalazioni dalle quali risulta che nell'Unione Europea, in paesi come il Portogallo e l'Italia, si fa ancora ricorso alla sabbiatura per trattare i jeans, devono diventare oggetto di indagine al fine di porre termine a questo tipo di lavorazione anche entro i confini europei.

Le iniziative multi-stakeholder e le iniziative imprenditoriali che si occupano di standard del lavoro nell'industria dell'abbigliamento devono usare la loro influenza affinché gli associati abbandonino la sabbiatura in tutte le loro filiere produttive.

PROFILO DELLE FABBRICHE E METODOLOGIA DI RICERCA

1. Zhongshan Yida Apparel Ltd

Indirizzo	Shunjin Industrial Park, Banfu, Zhongshan, provincia del Guangdong, Cina
Proprietario	Crystal Group
Sito web	www.crystal-yida.cn
Numero di dipendenti:	4.000
Clienti	Levi's Strauss, H&M, Gap, Hollister, Wrangler, Old Navy, Faded Glory, Duo

I ricercatori della SACOM hanno condotto indagini presso Yida in marzo e novembre 2012 con interviste fuori dalla fabbrica a 50 lavoratori e con un'indagine all'interno della fabbrica.

2. Conshing Clothing Group Co. Ltd

Indirizzo	Conshing Industrial Park, Shapu, Xintang, Zengcheng, Guangzhou, provincia del Guangdong, Cina
Proprietario	Hong Kong Shing Hing Enterprise
Sito web	www.conshing.com.cn
Numero di dipendenti:	3.000
Clienti	Lee, Wrangler, Jack & Jones, Only, Phard, CLRIDE.n, Vero Moda, Lee Lang, Cabbeen

I ricercatori della SACOM e dell'IHLO hanno condotto indagini fuori dalla fabbrica nella primavera del 2012 e a settembre e novembre dello stesso anno. Sono stati intervistati circa 50 lavoratori, compresi gli addetti al reparto sabbiatura. Un ricercatore ha lavorato nella fabbrica per raccogliere informazioni di prima mano. Nel 2012 la Conshing elencava sul suo sito web molti altri marchi fra i propri clienti: Polo, D&G, CBA, A&F, Hollister, e altri ancora. Poco dopo la pubblicazione di questo rapporto, il sito web è stato aggiornato e la lista accorciata.

3. Dongguan Tianxiang Garment Co Ltd

Indirizzo	Xinji Industrial Zone, Machong, Dongguan, provincia del Guangdong, Cina
Numero di dipendenti:	400
Clienti	Hollister e American Eagle

Nei mesi di marzo e novembre 2012 i ricercatori della SACOM hanno svolto indagini presso Tianxing. Circa 40 lavoratori sono stati intervistati. Non sono disponibili informazioni internet sull'azienda.

4. Dongguan Golden City Washing Sandblast & Brush Factory

Indirizzo	Huayang Industrial Park, Machong, Dongguan, provincia del Guangdong, Cina
Proprietario	Proprietario individuale residente a Dongguan
Numero di dipendenti:	300
Clienti	Levi's (l'azienda è anche subfornitore della Dongguan Gloss Mind Apparel Co Ltd e della Zhongshan Yida Apparel), Yishon, Zhenzhi Jeans; il 50% della produzione viene esportata, tutti i prodotti per la Gloss Mind e la Yida vengono esportati

L'IHLO ha intervistato 10 lavoratori, fra cui sabbiatori, in gennaio e ottobre 2012. Il principale acquirente di Golden City è Yishon, con commesse per 70-80.000 capi al mese. Sia Yishon sia Zhenzhi richiedono la sabbiatura. Per gli ordini di Yida (e Levi's) la sabbiatura è stata sostituita dalla carteggiatura e altre tecniche. Gli ordini assegnati a Yida hanno subito un calo dall'inizio del 2012.

5. Dongguan Gloss Mind Apparel Co Ltd

Indirizzo	Xialingbei Industrial Area, Liaobu, Dongguan, provincia del Guangdong,Cina
Proprietario	Azienda di Hong Kong
Numero di dipendenti:	500-600
Clienti	Levi's

L'IHLO ha intervistato circa 10 lavoratori di diversi reparti nella primavera del 2012.

6. Weiqiang Washing Plant

Indirizzo	Zhetai Industrial Park, Baoan, Shenzhen, provincia del Guangdong, Cina
Proprietario	Azienda di Hong Kong
Numero di dipendenti:	200
Clienti	Yida, Hungying e Baolifa

L'IHLO ha intervistato 10 lavoratori, fra cui sabbiatori, alla Weiqiang, a Shenzhen, nel 2011 e nell'autunno del 2012. Il principale acquirente di Weiqiang è Yida, anche se l'impresa proprietaria Crystal Group ha dichiarato che non sono più in rapporti d'affari.

Le informazioni raccolte si basano sulle testimonianze rese dai lavoratori e da informazioni tratte dai siti web delle aziende e da altre fonti. Nel marzo 2013 abbiamo consegnato ai marchi una copia della prima stesura del rapporto invitandoli a commentarla. Ci hanno risposto i seguenti marchi:

BESTSELLER (Vero Moda, Jack & Jones, Only)
Sul sito della Conshing compaiono ancora i marchi posseduti da Bestseller: Vero Moda, Jack & Jones e Only, mentre Pieces è stato cancellato. Da quanto afferma Bestseller, Pieces non è mai stato acquirente di Conshing. L'impresa ha dichiarato: " Bestseller ha abolito l'uso della sabbiatura in tutti i paesi di produzione nel 2010 e da allora ci occupiamo attentamente del problema. Il divieto è stato comunicato a tutti i nostri fornitori e a tutta la nostra rete d'acquisto; abbiamo controllato che i nostri buyer sapessero come far rispettare il divieto e verificato che i fornitori non sabbiassero più i nostri prodotti. L'abbiamo fatto formando i buyer e gli stilisti alla Bestseller e attraverso ispezioni mirate. Abbiamo anche predisposto dei poster informativi che sono stati affissi nelle fabbriche. Attualmente stiamo sperimentando alternative sostenibili alla sabbiatura, per esempio trattamenti di eco-aging, ozono, laser, e altre tecniche. Il nostro fornitore Conshing non effettua più sabbiatura di prodotti Beststeller, ma lo fa per conto di altri clienti che non l'hanno abolita. Tuttavia, ci hanno assicurato che cesseranno la sabbiatura anche per tutti gli altri clienti. Verificheremo ovviamente che le promesse siano mantenute".

H&M
H&M ha dichiarato che dal 2010 la policy aziendale non contempla più la sabbiatura e che da allora sono stati ordinati solo prodotti trattati con la carteggiaura. H&M ha avuto notizia da Crystal Group che Yida ha eliminato la sabbiatura a metà del 2009 e smantellato gli impianti nel 2010, benché non abbia ancora fornito la prova dell'effettiva dismissione. Crystal Group ha informato H&M che Yida non è più in relazioni d'affari con Golden City dal novembre 2012 e con Weiqiang dal novembre 2011. Inoltre, Crystal Group ha affermato che "le mole per il trattamento di finitura saranno utilizzate solo con idonei dispositivi di protezione individuale", che "Yida intensificherà la formazione all'uso delle sostanze chimiche di cui già si avvalgono i suoi dipendenti" e che "Yida sottopone a visite mediche gli addetti ai trattamenti con il permanganato di potassio e il personale che lavora a contatto con sostanze tossiche. Nel 2012 il programma sanitario è stato esteso a tutti i lavoratori potenzialmente a rischio (applicazioni a spruzzo, carteggiatura, magazzini di stoccaggio dei prodotti chimici, ecc.), e i referti consegnati al personale per opportuna conoscenza". H&M ha dichiarato che "Yida tratta i nostri capi in denim con la carteggiatura e ha ristrutturato di recente le aree produttive dotandole di aerazione più efficace e migliorando le caratteristiche ergonomiche delle postazioni di lavoro". Il 21 marzo 2013, H&M ha reso nota la lista di "tutti i fornitori con cui abbiamo rapporti di lunga durata e che coprono il 95% del volume complessivo di ordini di tutti i nostri marchi". Yida non è compresa nella lista, a differenza di Crystal Group, che vi appare con il nome di Crystal Martin. L'omissione è stata giustificata con il fatto che Yida è un subfornitore e non ha rapporti diretti con la società. La lista dei fornitori di H&M è consultabile al sito: http://about.hm.com/AboutSection/en/About/Sustainability/Commitments/Responsible-Partners/Supply-Chain/SupplierList.html.

VF CORPORATION (Lee, Wrangler)
I marchi di VF Corporation, Lee e Wrangler compaiono nel sito web rinnovato di Conshing, ma l'impresa ha dichiarato che "non ha contatti con Conshing"; ha confermato invece di avere relazioni consolidate con Yida, di averne avute in passato con Weiqiang e che ha "recentemente fatto confezionare un campionario nello stabilimento di Weiqiang di Shenzhen ma di non avere intenzione di avviare delle produzioni con l'azienda".

RALPH LAUREN (Polo)
Il marchio di Ralph Lauren, Polo, figurava sul sito web di Conshing fra i suoi clienti prima che il sito fosse aggiornato. Ralph Lauren ha dichiarato che "Ralph Lauren non ha mai avuto né ha relazioni d'affari con la società o stabilimento Conshing che compare nel vostro rapporto. Ralph Lauren vieta l'uso della sabbiatura nel suo ciclo produttivo".

MARKS & SPENCER
Il rapporto in prima stesura è stato inviato a Marks & Spencer (M&S) in quanto una fotografia scattata all'interno del sito produttivo di Yida mostrava [le etichette dei] clienti di Crystal Group, fra i quali compariva il logo di M&S. L'impresa ha risposto che M&S non si rifornisce da Yida, ma solo dalla casa madre Crystal Group.

LEVI STRAUSS & CO
Levi's ha risposto di aver "chiarito con i nostri fornitori che non ammettiamo l'uso della sabbiatura e non ordiniamo prodotti da sabbiare". Levi's ha comunicato di aver "chiesto ai fornitori di rimuovere tutte le attrezzature per la sabbiatura dai luoghi dove vengono fabbricati i capi Levi's". Ha confermato che Yida è uno dei suoi fornitori e di avere "verificato che Yida ha abbandonato il processo di sabbiatura nel 2010" e "ha accantonato le sei attrezzature per la sabbiatura in suo possesso in un deposito fino all'aprile 2012 quando ha provveduto al loro smaltimento".
Levi's ha confermato che Golden City è uno suo fornitore e, avvalorando le testimonianze rese dai lavoratori, ha dichiarato che "nel 2011 ci siamo imbattuti in un caso simile a quelli descritti nel vostro rapporto quando abbiamo scoperto nel corso di un'ispezione che le attrezzature per la sabbiatura erano state nascoste".

Levi's ha aggiunto che "nel gennaio 2012 la direzione della fabbrica ci ha informati che i macchinari erano stati smantellati e per provarlo ha inviato delle fotografie. Abbiamo condotto un'ispezione di verifica che confermava che nello stabilimento non erano più presenti attrezzature per la sabbiatura". Levi's ha confermato che la Gloss Mind è un suo fornitore e che presso i suoi stabilimenti, come indicato dal nostro rapporto, non si eseguono trattamenti con sabbiatura. Ha dichiarato inoltre che né Conshing né Weiqiang sono mai stati fornitori di Levi's o di Yida, ma quest'ultima affermazione è contraddetta da quanto comunicato a H&M dalla società proprietaria di Yida, Crystal Group, secondo la quale Weiqiang è stata un subfornitore di Yida. I dipendenti di Weiqiang ci hanno confermato che Yida ha fabbricato per molti anni in subfornitura jeans a marchio Levi's, che Levi's ne fosse a conoscenza o meno.

Abbiamo contattato anche i seguenti marchi senza ricevere risposte: Guess, Dolce & Gabbana, American Eagle, Texwood, Clride.n, CBA, Walmart (Faded Glory), GAP (Old Navy) e Abercrombie & Fitch/ Hollister.

Note

[1] Definizione adottata dalla Commissione congiunta ILO/WHO sulla salute professionale durante la prima sessione (1950) e riveduta durante la dodicesima sessione (Ginevra, Novembre 1995)

[2] *Health and life at work: a basic human right,* Geneva: ILO, 2009

[3] *Deadly Denim: sandblasting in the Bangladesh garment industry*, Amsterdam: Clean Clothes Campaign, 2012

[4] L'impiego di silice cristallina per le operazioni di sabbiatura è stato vietato in Gran Bretagna nel 1950 e nella Comunità Economica Europea nel 1966

[5] *Report on Invisible Victims of Development – Workers' Health and Safety in Asia*, Hong Kong: Asia Monitor Resource Centre, 2012

[6] La Legge sulla prevenzione e il trattamento delle malattie professionali in Cina, articolo 32, stabilisce: "I lavoratori impiegati in professioni pericolose devono essere sottoposti a visite mediche prima , durante e al termine del rapporto di lavoro. La fabbrica deve inoltre comunicare i risultati degli esami ai lavoratori. La fabbrica deve rifondere tutte le spese sostenute per gli esami medici."

[7] Becky Fung e Francine Chan, 'OSH Status Report: China', Hong Kong: Asia Monitor Resource Centre, 2011

[8] Idem

[9] Si veda, ad esempio, il caso di Feng Xingzhong e Deng Wenping il quale è morto all'età di 36 anni, tre anni dopo avere iniziato a lavorare come tagliatore di pietre. Si vedano anche le informazioni sulla campagna contro la silicosi da pietre preziose: http://www.lac.org.hk/en/node/86.

[10] *Report on Occupational Disease Prevention and Control,* Ministero della Salute, 2009; citato in Fung and Chan, idem

[11] *Dongguan Daily,* 2 Agosto 2011, citato in Fung and Chan, idem

[12] 'Lo stabilimento di jeans di Yida prende misure più verdi', dichiarazione alla stampa di Crystal Group, 7 Aprile 2011

[13] http://www.conshing.com.cn/en/about.asp. . Lee e Wrangler compaiono sul sito di Conshing, ma VF Corporation (il gruppo proprietario dei marchi) ha dichiarato di non conoscere l'azienda.

[14] Come dichiarato nella lista ufficiale dei fornitori di Levi's e confermato dalla società in uno scambio di corrispondenza nel marzo 2013

[15] Un video promozionale della Conshing che pubblicizza il proprio servizio di sabbiatura: http://v.youku.com/v_show/id_XMjUwMDkzNzI4.html

[16] Le tariffe indicate si riferiscono al periodo 2011/12

[17] L'Asia Floor Wage (AFW) Campaign è una rete che si batte per un salario minimo dignitoso per tutti i lavoratori asiatici del settore dell'abbigliamento, i quali producono buona parte degli indumenti commercializzati all'interno delle filiere internazionali. Il salario è calcolato sulla base dei bisogni primari di una famiglia, includendo le spese alimentari e non alimentari. L'AFW sollecita i distributori e i marchi ad avviare un confronto con le organizzazioni per i diritti del lavoro nei paesi asiatici per trovare una soluzione ai problemi salariali. Per ulteriori informazioni: www.asiafloorwage.org

[18] Il diritto del Lavoro cinese stabilisce che il lavoro straordinario non debba superare un'ora al giorno o, in circostanze particolari e purché la salute del lavoratore non risulti compromessa, non superi le tre ore al giorno per un totale di 36 ore al mese.

[19] 'Joint ban on sandblasting of textiles', H&M Reporting & Resources: Case Studies, reperibile su about.hm.com

Pubblicato: Giugno 2013

Scritto da Dominique Muller
della Clean Clothes Campaign

Versione italiana a cura di
Ersilia Monti, Claudia Lanzoni e Francesco
Verdolino - Campagna abiti puliti

Si ringraziano i ricercatori Sze Wan Debby Chan dello Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) e Vikky Chan dell'ufficio di collegamento di Hong Kong dell'ITUC / GUF (IHLO)

War on Want
44-48 Shepherdess Walk
London N1 7JP
United Kingdom

Tel: +44 (0)20 7324 5040
Fax: +44 (0)20 7324 5041
Email: mailroom@waronwant.org

www.waronwant.org

Company limited by guarantee
Reg No. 629916 • Charity No. 208724

Printed on recycled paper

War on Want
War on want combatte la povertà nei paesi in via di sviluppo in collaborazione e in solidarietà con le persone che subiscono gli effetti negativi della globalizzazione. Ci impegniamo per promuovere i diritti umani, in particolare i diritti dei lavoratori, e per eliminare alla radice le cause che determinano povertà, ineguaglianza e ingiustizia in tutto il mondo.

Foto di copertina: Justin Jin / Panos Pictures

Design by **www.wave.coop**

Questo rapporto è stato prodotto con il contributo economico di TRAID. I contenuti sono responsabilità esclusiva di War on Want e non riflettono necessariamente la posizione di TRAID.