2014

REPORT

STITCHED UP: SALARI DA POVERTA' PER I LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO NELL'EUROPA ORIENTALE E IN TURCHIA

Clean Clothes Campaign

BD
Berne Declaration
Déclaration de Berne
Erklärung von Bern

ENS
Entwicklungspolitisches
Netzwerk Sachsen e.V.

INDICE

00 SINTESI DEL RAPPORTO DI RICERCA 05

01 INTRODUZIONE 11

02 LIVELLI SALARIALI 29

03 ORARIO DI LAVORO – STRAORDINARI 49

04 MODALITÀ DI ASSUNZIONE – CONTRATTI DI LAVORO 53

05 ORGANIZZAZIONI SINDACALI 59

06 FURTI DI SALARIO 63

07 LA SITUAZIONE DELLA MANODOPERA FEMMINILE 67

08 RACCOMANDAZIONI 71

APPENDICI 74

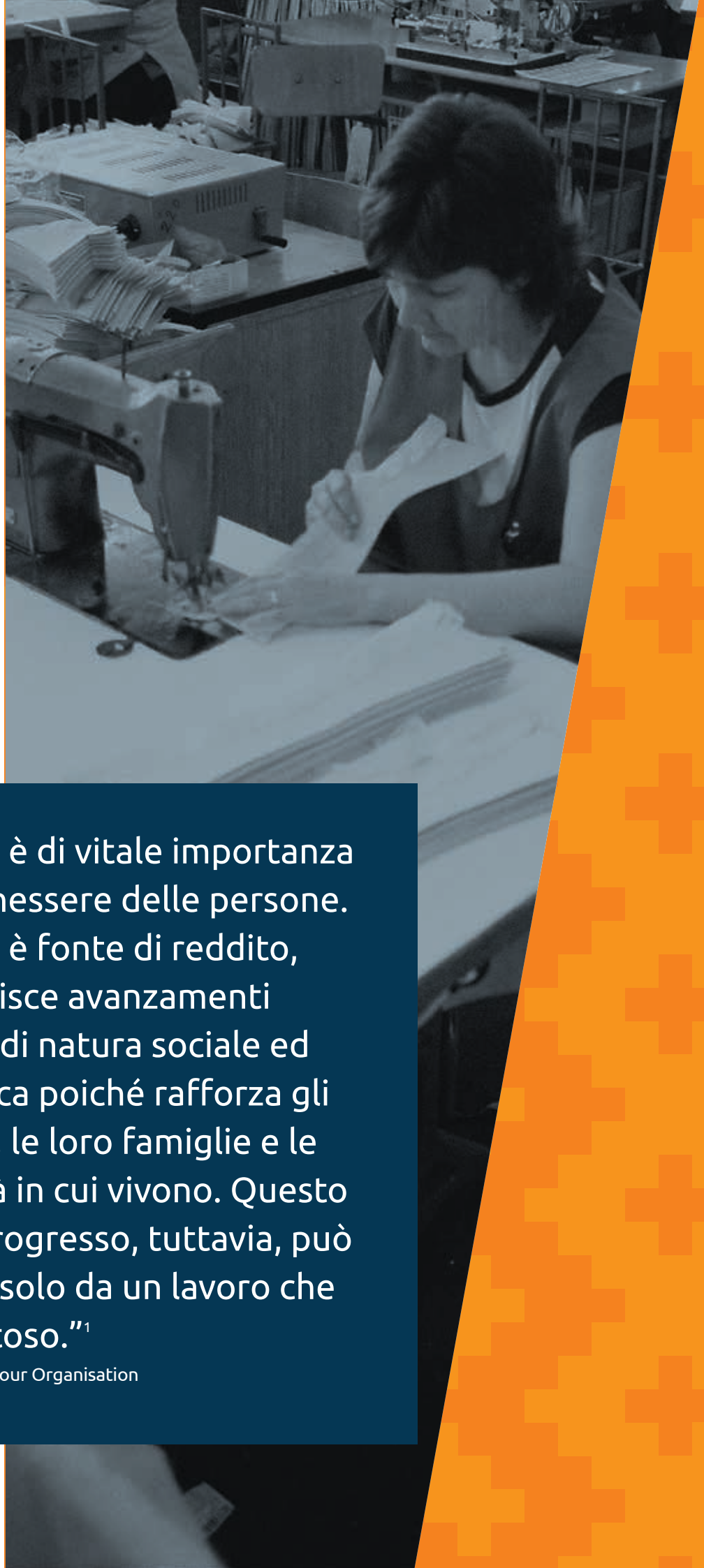
NOTE 78

CREDITS

Il rapporto è stato scritto da : Christa Luginbühl, (Berne Declaration, Clean Clothes Campaign Switzerland) e Bettina Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Clean Clothes Campaign Germany), sulla base delle indagini condotte e delle informazioni raccolte da ricercatori, organizzazioni sindacali e non governative nei paesi europei ex-socialisti e in Turchia (si veda l'appendice 1, p. 74) | **Versione italiana a cura di:** Ersilia Monti, Paola Ligabue e Francesco Verdolino | **Grafica e impaginazione:** Atomodesign.nl | **Images:** Clean Clothes Campaign; Susanne Hörenz - 3. Etage Film | **Si ringraziano:** Emma Harbour, Silvie Lang | **Per informazioni:** www.fair-fashion.ch - lohnzumleben.de - cleanclothes.org/livingwage

Questa pubblicazione è stata realizzata con il patrocinio dell'Unione Europea e con il sostegno economico di Kirchlicher Entwicklungsdienst / Brot für die Welt-Evangelischer Entwicklungsdienst. Il contenuto della pubblicazione non riflette in alcun modo l'opinione dell'Unione Europea.

00



"Il lavoro è di vitale importanza per il benessere delle persone. Non solo è fonte di reddito, ma favorisce avanzamenti più vasti di natura sociale ed economica poiché rafforza gli individui, le loro famiglie e le comunità in cui vivono. Questo tipo di progresso, tuttavia, può derivare solo da un lavoro che sia dignitoso."[1]

International Labour Organisation

STITCHED UP

SALARI DA POVERTA' PER I LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO NELL'EUROPA ORIENTALE E IN TURCHIA

L'industria dell'abbigliamento rappresenta una grande opportunità per lo sviluppo economico di un paese e per la prosperità della sua popolazione, ma solo se crea forme di occupazione dignitose secondo la definizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). E' necessario che siano rispettati tutti i diritti in termini di salute e sicurezza, di condizioni di lavoro e di salario.

Si è portati comunemente a credere che lo sfruttamento dei lavoratori nell'industria dell'abbigliamento sia un problema più acutamente avvertito in Asia dove sono ben documentati casi caratterizzati da livelli salariali da povertà, condizioni di lavoro pericolose e lavoro straordinario obbligatorio. Tuttavia, come dimostra la nostra indagine, questi problemi sono un fattore endemico in tutti i paesi produttori, e persino all'interno dell'Unione Europea si possono osservare, nei paesi che producono gli indumenti che acquistiamo in negozi prestigiosi, livelli retributivi miserrimi e condizioni di vita spaventose.

Il rapporto esamina i livelli salariali e le condizioni di vita in dieci paesi ed evidenzia il ruolo di retroterra produttivo a basso costo dei paesi ex-socialisti per i marchi della moda e i distributori dell'Europa Occidentale. La Turchia, uno dei giganti mondiali del settore, attinge invece al bacino della regione dell'Anatolia Orientale. Gli imprenditori turchi affidano inoltre lavorazioni ad aziende terze in una vasta area geografica che si estende fino al Nord Africa e al Caucaso meridionale.

Uno dei **cinque obiettivi prioritari del programma "Europa 2020, strategia per una crescita intelligente, sostenibile e solidale"** è la riduzione della povertà per consentire ad una quota di popolazione di almeno 20 milioni di persone di uscire dal rischio di povertà o di esclusione sociale entro il 2020. La corresponsione di retribuzioni ad un livello dignitoso nel settore produttivo dell'abbigliamento e calzature rappresenta una misura molto concreta, potenzialmente capace di raggiungere un gran numero di persone e di migliorare in modo decisivo le loro condizioni di vita.

Il presente rapporto descrive le drammatiche condizioni retributive e di lavoro che caratterizzano il settore dell'abbigliamento in tutta l'area geografica presa in considerazione.

Forme di occupazione con livelli retributivi eccessivamente bassi creano povertà anziché combatterla

ANALISI E METODOLOGIA

La Clean Clothes Campaign e i nostri partner hanno condotto indagini fra le lavoratrici/i lavoratori e le loro famiglie in Turchia, Georgia, Bulgaria, Romania, Macedonia, Moldavia, Ucraina, Bosnia Erzegovina, Croazia e Slovacchia. Sono state svolte una ricerca documentale sulla situazione socio-economica del settore e sulle leggi del lavoro nazionali, e una ricerca sul campo con interviste agli addetti fuori dai luoghi di lavoro. Abbiamo trovato riscontro della produzione dei seguenti marchi e distributori (selezione): Zara/Inditex, H&M, Hugo Boss, Adidas, Puma, Nike, Levi's, Max Mara, Tom Tailor, Benetton, Mango, Tesco, Versace, Dolce & Gabbana, Gerry Weber, Otto, Arcadia, Prada, Esprit, C&A.

In tutti i paesi oggetto di indagine è stata rilevata una differenza enorme fra il salario minimo legale e il salario minimo dignitoso stimato. La divaricazione tende ad essere persino più marcata nei paesi europei a basso costo che non nei paesi asiatici.

I paesi che presentano i minimi salariali legali più bassi in relazione al valore stimato del salario dignitoso (meno del 20%) sono Georgia, Bulgaria, Ucraina, Macedonia, Moldavia, Romania e la regione dell'Anatolia Orientale in Turchia. Nel 2013, Bulgaria, Macedonia e Romania hanno fatto registrare salari minimi legali inferiori alla Cina; in Moldavia e Ucraina i salari minimi legali sono inferiori a quelli dell'Indonesia.

Le retribuzione realmente percepite si collocano ben al di sotto del livello minimo di sussistenza, che non può essere comunque definito un livello dignitoso. In tutti i paesi presi in esame (ad eccezione dell'area di Istanbul, della Croazia e dell'Ucraina) il livello più basso osservato delle retribuzioni nette non raggiunge neppure il 30% del valore stimato di un salario dignitoso. Dalle interviste risulta evidente che **forme di occupazione con livelli retributivi eccessivamente bassi creano povertà anziché combatterla.**

Per quanto disperante sia la loro situazione, i lavoratori del settore non possono permettersi di perdere l'impiego, molte famiglie dipendono da quell'unica fonte di reddito. Fin troppo spesso essi sono messi di fronte alla scelta fra un compenso irrisorio e la propria salute; la necessità e la dedizione al lavoro li espongono allo sfruttamento e al sopruso.

L'indagine ha messo in luce la condizione di maggiore vulnerabilità delle donne le quali rivestono all'interno della famiglia il ruolo di portatrici di cure ma sacrificano la propria salute sul posto di lavoro per svolgere attività il cui valore non viene riconosciuto o che vengono svalutate al rango di "mansioni non qualificate" in confronto al livello "tecnico" o di "fatica" del lavoro maschile.

Le donne sono esposte a condizioni usuranti per mancanza cronica di tempo, stress, e molto spesso sono vittime di molestie sessuali. In tutta l'area geografica indagata il lavoro nell'industria dell'abbigliamento gode di pessima fama ed è considerato una semplice integrazione al reddito familiare. Contrariamente a quanto si crede, tuttavia, la maggioranza delle donne lavoratrici sono madri sole o l'unico sostegno economico della famiglia.

TRE MILIONI DI LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO

L'industria dell'abbigliamento alimenta povertà ed esclusione sociale per gli addetti e le loro famiglie. Nei paesi analizzati sono complessivamente occupate in questo comparto 3 milioni di persone con forme di impiego regolare o irregolare. Il rischio di povertà ed esclusione sociale è determinato da:

1. retribuzioni fissate ben al di sotto dei livelli di sussistenza e povertà, a loro volta molto lontani da un livello minimo dignitoso;
2. discriminazione del lavoro femminile in termini di compensi e trattamento;
3. dipendenza da salari che costituiscono l'unica fonte di reddito familiare;
4. assenza quasi totale di rappresentanza collettiva dal punto di vista sindacale o di sostegno da parte di organizzazioni a difesa del lavoro.

Dall'indagine emerge che i lavoratori in **Georgia** (a causa di una quasi totale assenza di protezione legale e istituzionale), **i lavoranti a domicilio** in **Bulgaria** e i **lavoratori migranti nella regione dell'Anatolia Orientale in Turchia** sono a maggior rischio di povertà e non dispongono di alcun mezzo per intervenire sulle proprie condizioni di vita.

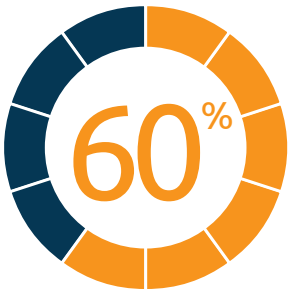
Vengono inoltre messe in luce numerose e svariate forme di violazione delle leggi e di furti salariali che fanno ritenere che **istituzioni come gli ispettorati del lavoro** svolgano le loro funzioni in modo negligente. In quasi tutti i paesi oggetto di indagine, gli ispettorati del lavoro soffrono notoriamente di carenza di personale, sono inefficienti e talvolta corrotti; in **Georgia** non esistono quasi del tutto sistemi di protezione legale per i lavoratori né organismi istituzionali quali ispettorati del lavoro e tribunali del lavoro.

Nonostante questo settore industriale detenga una posizione primaria dal punto di vista occupazionale e delle esportazioni in tutto il territorio esaminato, i lavoratori rimangono in povertà, non godono dei basilari diritti umani e, insieme alle loro famiglie, ricavano unicamente sofferenze e malattie da un'attività da cui il loro paese dipende economicamente.

La ricerca alza il velo su numerose e svariate forme di violazione delle leggi e di furti salariali

CHIEDIAMO AI GOVERNI

degli stati dove si produce per conto dei marchi della moda e dei distributori e alle competenti istituzioni dell'Unione Europea di aumentare con effetto immediato il salario minimo legale a un livello pari ad almeno



del salario medio nazionale

PROTEGGERE, RISPETTARE, PORRE RIMEDIO

Secondo i **Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani** gli stati in cui hanno sede o che ospitano marchi e distributori di abbigliamento e calzature, l'Unione Europea e le imprese stesse hanno il dovere e la responsabilità di rispettare e proteggere i diritti umani ovunque avvengano le produzioni.

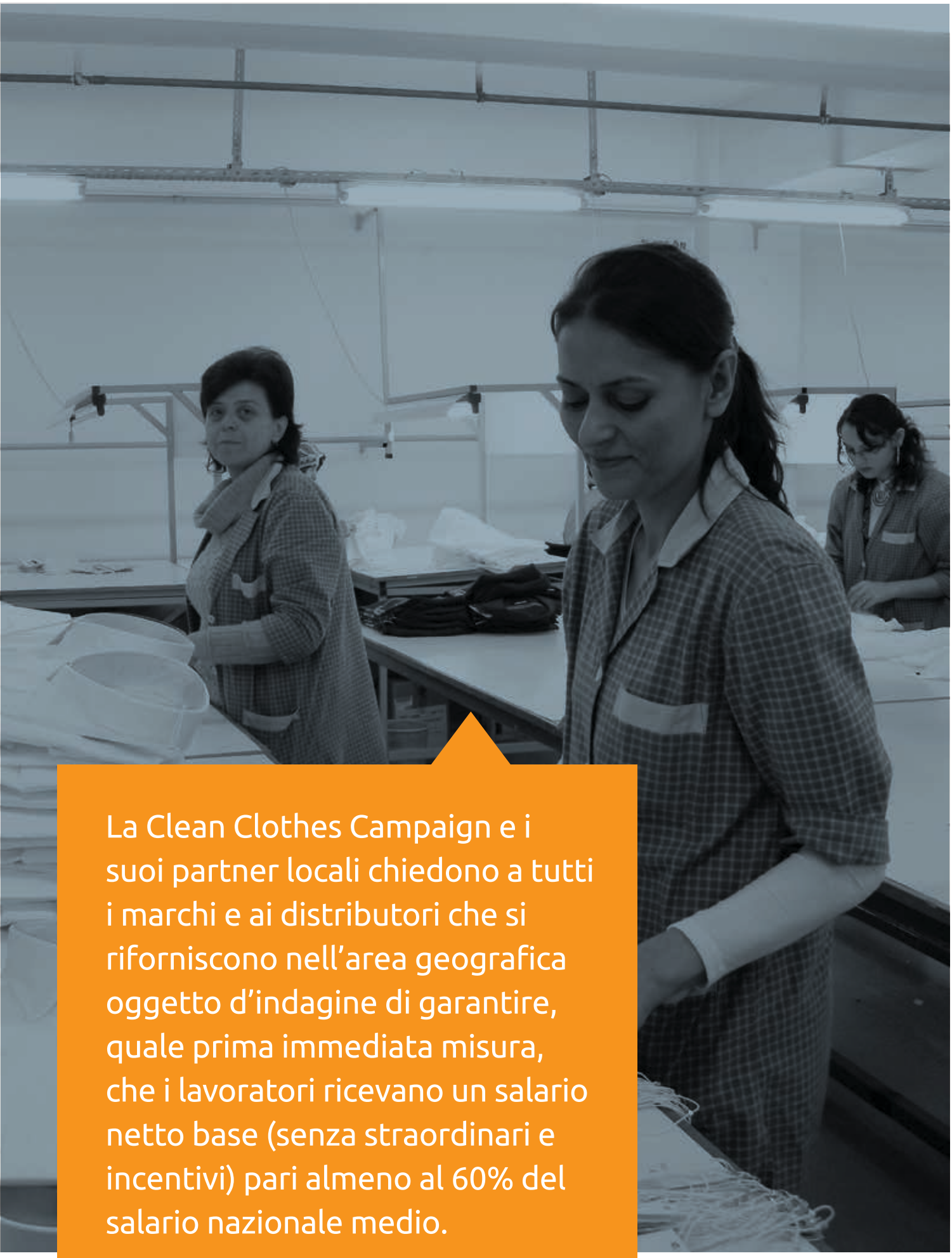
Ciò significa che essi devono operare con la dovuta diligenza per garantire che i lavoratori ricevano un salario dignitoso e devono adottare provvedimenti efficaci qualora ciò non avvenga.

- Gli stati dove hanno sede i marchi/distributori e la UE hanno il dovere di garantire che questi ultimi rispettino i diritti umani e del lavoro ovunque nel mondo.
- Gli stati ospiti e la UE hanno il dovere di tutelare i diritti umani e del lavoro e adottare minimi salariali che combattano la povertà anziché creare impoverimento ed esclusione sociale per i lavoratori.
- I marchi/distributori sono tenuti a pagare un prezzo corretto per le produzioni che commissionano, un prezzo che dia garanzia del rispetto dei diritti umani, e fra questi il diritto a percepire retribuzioni adeguate alle esigenze della vita.
- I marchi non devono abusare del loro potere negoziale o dell'incapacità degli stati che li ospitano di tutelare i diritti umani e del lavoro, e devono rispettare i diritti che sono riconosciuti a livello internazionale, che comprendono il diritto a percepire retribuzioni dignitose, andando oltre l'osservanza delle normative nazionali.

La Clean Clothes Campaign e i suoi partner locali chiedono a tutti i marchi della moda e ai distributori che si riforniscono nell'area geografica oggetto della presente indagine di garantire, **quale prima immediata misura**, che i lavoratori ricevano un **salario netto base (senza straordinari e incentivi)** pari almeno al **60% del salario nazionale medio**. La misura successiva consiste nell'incrementarlo progressivamente verso il valore stimato del salario dignitoso minimo.

Chiediamo ai **governi degli stati dove si produce per conto dei marchi e dei distributori** e alle competenti **istituzioni dell'Unione Europea** di aumentare con effetto immediato il salario minimo legale a un livello pari ad almeno il 60% del salario medio nazionale e di operare un progressivo aumento fino a raggiungere il valore stimato del salario dignitoso.

Chiediamo ai **governi degli stati in cui hanno sede i marchi e i distributori** e alle competenti **istituzioni dell'Unione Europea** di chiamare le imprese multinazionali a rispondere delle conseguenze delle loro attività in tutta la filiera produttiva e di far sì che esse rispettino i diritti umani e del lavoro, comprese le leggi vigenti nei rispettivi paesi. I governi degli stati di origine devono assicurarsi che i marchi e i distributori operino efficacemente e in modo trasparente verso l'adozione di retribuzioni dignitose nelle loro filiere internazionali.



La Clean Clothes Campaign e i suoi partner locali chiedono a tutti i marchi e ai distributori che si riforniscono nell'area geografica oggetto d'indagine di garantire, quale prima immediata misura, che i lavoratori ricevano un salario netto base (senza straordinari e incentivi) pari almeno al 60% del salario nazionale medio.

01

CAPITOLO UNO

INTRODUZIONE

Il rapporto si concentra sulle condizioni di lavoro nei paesi europei ex-socialisti, o "economie in transizione", e in Turchia nel suo ruolo di "tigre" dell'area tessile euromediterranea. Fra i paesi esaminati, Bulgaria, Romania, Croazia e Slovacchia sono membri dell'Unione Europea (UE), Turchia e Macedonia (FYROM) sono paesi candidati all'adesione e la Bosnia Erzegovina è un potenziale candidato.[2]
I restanti paesi, Georgia, Moldavia e Ucraina sono in stretti rapporti di collaborazione con la UE.

1.1 L'INDUSTRIA DELL'ABBIGLIAMENTO NELL'AREA GEOGRAFICA ANALIZZATA

Per l'industria dell'abbigliamento il territorio in questione costituisce un'aggregazione di paesi con caratteristiche produttive e "vantaggi competitivi" molto simili, che si riassumono in:

- imponente know-how industriale e una lunga tradizione produttiva nel settore del tessile, abbigliamento e calzature
- infrastrutture sviluppate
- prossimità ai mercati dell'Europa Occidentale con un evidente risparmio economico e di tempo in termini di spedizioni, controllo di qualità e relazioni d'affari in generale
- costi del lavoro molto bassi
- capacità di evadere gli ordini velocemente
- possibilità di ottenere produzioni per piccoli lotti o per segmenti specializzati (per esempio le calzature da lavoro).

A tutto ciò si aggiunge, nella maggior parte dei paesi, il vantaggio di governi che danno attuazione o che vigilano sull'applicazione delle leggi del lavoro in modo insufficiente. In Georgia non esiste neppure un'ossatura normativa a protezione del lavoro. I lavoratori sono pertanto privi delle tutele che dovrebbero competere allo stato.

PERCHE' QUESTA REGIONE?

Nei 27 paesi dell'Unione Europea (EU27) il principale luogo di origine dei prodotti di abbigliamento importati è la UE stessa più il territorio dell'Europa geografica (49,1% secondo le Statistiche del Commercio della WTO 2011).[3]

Perché la produzione di abbigliamento si sposta nei paesi europei ex-socialisti? Così si esprimerebbero le agenzie di promozione degli investimenti[5]:

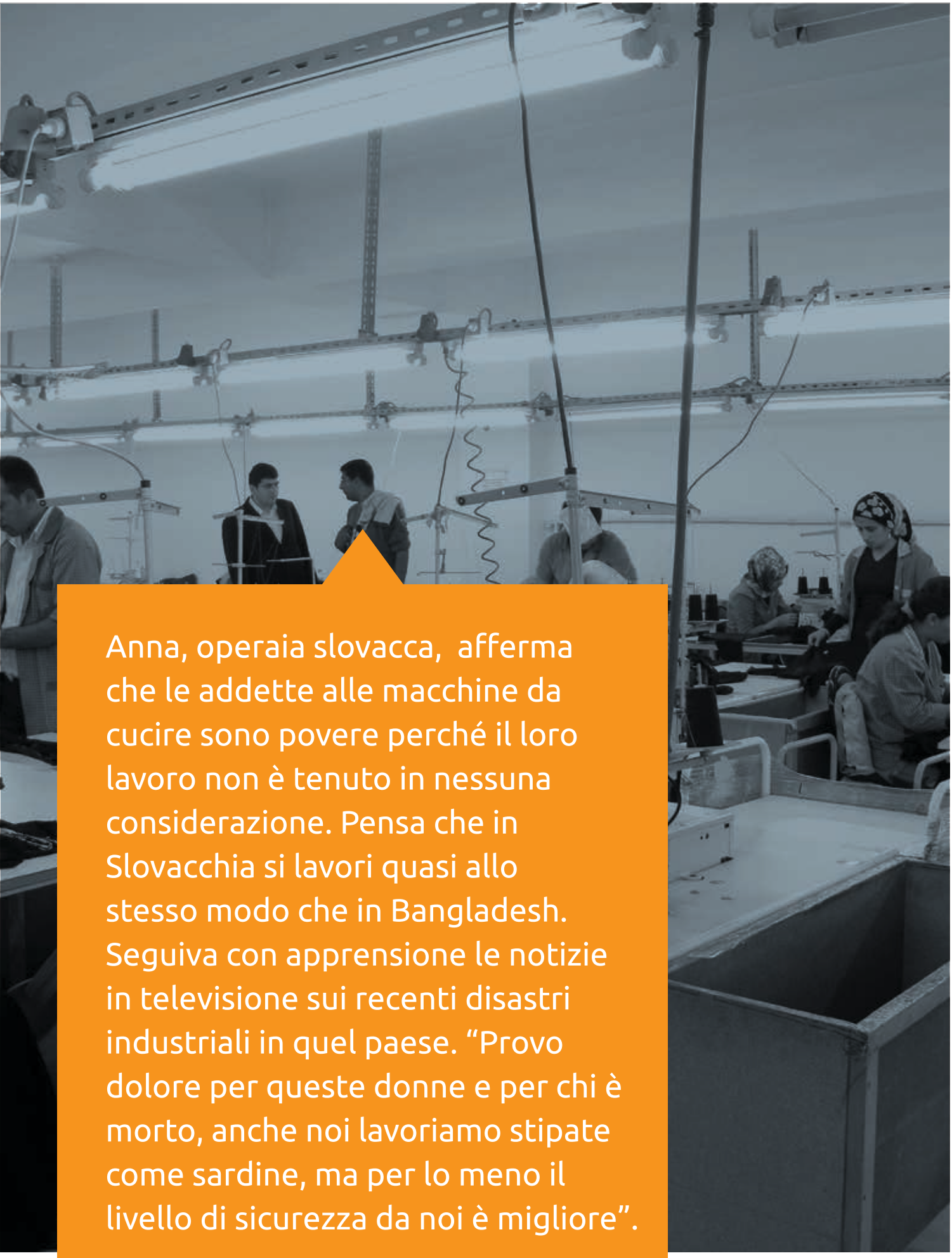
- Delocalizzazione della produzione dai paesi EU15
- Deregolamentazione dei mercati tessili dopo il 2005 (fine dell'Accordo multifibre)
- Manodopera qualificata
- Costi di produzione competitivi
- Vicinanza ai mercati di consumo
- Buon livello tecnologico

Se anche le statistiche del commercio non fanno espresso riferimento al paese di origine di un prodotto, possiamo tranquillamente affermare che l'Europa geografica è una regione produttiva molto importante per il consumo di indumenti e di scarpe all'interno dei confini della EU27 più la Svizzera. L'importanza di questa regione sta aumentando, come rileva un'analisi McKinsey sulle strategie globali di approvvigionamento di prodotti tessili, nella quale si legge che il 69% dei responsabili per gli acquisti intervistati dichiara che "nella politica degli approvvigionamenti la vicinanza geografica è un fattore di importanza sempre maggiore".[4]

Le principali destinazioni dei prodotti realizzati sono di gran lunga la Germania e l'Italia. Per la sola Turchia, la Germania rappresenta più di un quinto delle sue esportazioni complessive di abbigliamento. Per la Croazia, l'Italia è il maggiore mercato di esportazione di abbigliamento e calzature (51%), seguito dalla Germania con il 24% nel 2012. Oltre a rifornirsi a buon mercato di prodotti di alta qualità, la Germania trae un vantaggio economico dai servizi offerti dalle sue aziende di consulenza commerciale, come la Weiss Consulting, che vendono assistenza ai governi e alle imprese nella regione. Abbiamo trovato traccia della loro presenza in Bulgaria e in Slovacchia.

IN EUROPA – TUTTO BENE?

In risposta ad immani tragedie come quella del crollo del Rana Plaza, un edificio che ospitava cinque fabbriche tessili in Bangladesh, nel quale nel 2013 sono morte 1.138 persone e più di 2.000 sono rimaste ferite, o l'incendio della Ali Enterprises, un'altra fabbrica tessile in Pakistan, che nel 2012 ha ucciso 300 persone, molte imprese hanno cominciato a ventilare l'ipotesi di ritornare a produrre in Europa, sottintendendo con questo che le condizioni di lavoro nel nostro continente sono sicure e corrette, e pertanto i loro prodotti sarebbero fabbricati in condizioni dignitose. Le ricerche sul campo condotte dalla Clean Clothes Campaign (CCC) e dai suoi partner locali dipingono tuttavia un quadro ben diverso. In tutti i paesi passati al vaglio, infatti, sono venute alla luce numerose violazioni dei diritti umani e del lavoro, e una delle questioni più pressanti riguarda il livello spaventosamente basso dei salari.



Anna, operaia slovacca, afferma che le addette alle macchine da cucire sono povere perché il loro lavoro non è tenuto in nessuna considerazione. Pensa che in Slovacchia si lavori quasi allo stesso modo che in Bangladesh. Seguiva con apprensione le notizie in televisione sui recenti disastri industriali in quel paese. “Provo dolore per queste donne e per chi è morto, anche noi lavoriamo stipate come sardine, ma per lo meno il livello di sicurezza da noi è migliore”.

Per molte famiglie si tratta dell'unica fonte di reddito sicura e in molti casi l'unica che garantisca la previdenza sociale e l'assistenza sanitaria.

L'OCCUPAZIONE NELL'INDUSTRIA DELL'ABBIGLIAMENTO E DELLE CALZATURE PUO' FARE USCIRE I SUOI 3 MILIONI DI ADDETTI DALLA POVERTA' E DALL'ESCLUSIONE SOCIALE?

L'indagine ha riguardato tutti i centri produttivi dei paesi europei ex-socialisti ad eccezione di Paesi Baltici, Bielorussia, Polonia, Repubblica Ceca[6], e ad eccezione di un paese di confine come la Grecia.

Nei paesi ex-socialisti esaminati sono occupati nell'industria dell'abbigliamento 700 mila lavoratori regolari e circa 350 mila irregolari i quali sono privi di contratti di lavoro e non godono di contributi previdenziali. Da nostre stime, un terzo di tutti gli occupati in questo settore nei paesi ex-socialisti è irregolare. In Turchia sono inquadrati regolarmente nel comparto abbigliamento e pelle (esclusa la tessitura) circa 508 mila lavoratori e si calcola che i lavoratori irregolari siano circa 1,5 milioni.[7]
Complessivamente, nei paesi presi in considerazione operano circa 3 milioni di addetti.

Per molte famiglie si tratta dell'unica fonte di reddito sicura e in molti casi l'unica che garantisca la previdenza sociale e l'assistenza sanitaria. Prendendo a riferimento una famiglia media di tre persone, valutiamo che almeno 9 milioni di persone dipendano dai redditi provenienti dall'industria dell'abbigliamento e calzature. I livelli salariali miserevoli hanno pertanto un impatto diretto sulla vita di 9 milioni di persone e limitano la possibilità di superare lo stato di povertà e l'esclusione sociale che ne deriva.

Uno dei **CINQUE OBIETTIVI** prioritari dell' "**EUROPA 2020, STRATEGIA PER UNA CRESCITA INTELLIGENTE, SOSTENIBILE E SOLIDALE**" è la riduzione della povertà per consentire ad una quota di popolazione di almeno 20 milioni di persone di uscire dal rischio di povertà o di esclusione sociale entro il 2020. La corresponsione di retribuzioni a un livello dignitoso nel settore produttivo dell'abbigliamento e calzature rappresenta una misura molto concreta, potenzialmente capace di raggiungere un gran numero di persone e di migliorare in modo decisivo le loro condizioni di vita all'interno dei confini della UE e dell'Europa geografica.

1.2 LA SITUAZIONE GENERALE NELL'AREA GEOGRAFICA ANALIZZATA

L'attività produttiva principale nei paesi ex-socialisti, all'interno delle filiere globali dall'abbigliamento, è rappresentata dalla cucitura, mentre in Turchia si ritrovano tutti i segmenti della filiera: coltivazione del cotone, lavorazione della fibra, filatura, tessitura, cucitura e finissaggio. L'industria della moda turca si rifornisce in modo crescente da tutta la regione euromediterranea compresi i paesi ex-socialisti dei Balcani e del Caucaso. Le economie in transizione hanno avuto una loro evoluzione specifica all'interno delle filiere globali con l'instaurarsi di pratiche commerciali e produttive avviate dalla UE quali le lavorazioni in conto terzi di materie prime o semilavorati (conosciute come "traffico di perfezionamento passivo" (TPP) o "sistema Lohn") (vedi cap. 1.3).

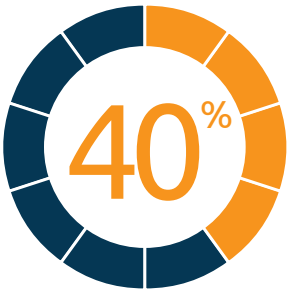
I paesi ex-socialisti sono accomunati da trasformazioni politiche e socio-economiche molto simili avvenute nel corso degli ultimi 25 anni e ancor prima. Le loro economie, passate attraverso una fase di industrializzazione alla fine degli anni Quaranta in un panorama essenzialmente agricolo, hanno subito a partire dagli anni 1989-1990 un processo di deindustrializzazione senza precedenti che ha dato luogo a fenomeni di disoccupazione di massa e al rapido emergere di economie di tipo informale e di forme di occupazione semi-regolari. In tutta la regione vi è un quota relativamente bassa di lavoro dipendente regolare nella popolazione economicamente attiva e un alto tasso di "lavoro autonomo" nell'agricoltura di sussistenza così come in altre attività produttive, fra queste le lavorazioni tessili (per esempio in Slovacchia e in Bulgaria). Il lavoro autonomo non è quasi mai frutto di libera scelta, per le imprese assumere collaboratori autonomi è solo un modo per eludere le leggi sulla contribuzione sociale. La mancanza di alternative per mantenere la famiglia ha costretto le donne, in particolar modo, ad accettare forme di lavoro precario imposte dalle condizioni di mercato.

CRISI SOCIALE CRONICA NEI PAESI IN TRANSIZIONE

La transizione da società di tipo socialista a società capitalistiche ha comportato mutamenti radicali nel sistema di welfare con una drastica e repentina perdita della sicurezza sociale e il manifestarsi di condizioni di povertà acuta. Accanto a questo, il rovesciamento delle regole e dei valori sui quali si fondava la società ha reso del tutto inadeguato il bagaglio di conoscenze ed esperienze a cui la popolazione faceva riferimento ed essa si è ritrovata d'improvviso in preda alla paralisi, al trauma e alla perdita di identità. Gli indicatori di questo regresso sociale ed economico epocale sono molteplici. Fra questi si annoverano la crescente incidenza di casi di tubercolosi nell'intera regione[8], il crollo dei tassi di natalità negli anni Novanta[9], il significativo abbassamento della speranza di vita[10] e la massiccia emigrazione. In seguito a ciò che è stato definito la "rivoluzione" o la "svolta" nel biennio 1989-1990, i paesi in questione hanno perso fra il 20% e il 40% della popolazione in un flusso migratorio diretto verso l'Europa Occidentale e il Nord America, ma anche la Turchia e la Grecia.[11] In Turchia un gran numero di migranti provenienti dai paesi ex-socialisti dell'Europa Orientale e dell'Asia Centrale è impiegato nel settore tessile e delle confezioni di abbigliamento e costituisce un bacino di manodopera a basso costo, clandestina e pertanto estremamente vulnerabile.[12]

IN SEGUITO A CIÒ CHE È STATO DEFINITO LA 'RIVOLUZIONE' O LA 'SVOLTA' NEL BIENNIO 1989/90,
i paesi in questione hanno perso fra il

e il



della popolazione in un flusso migratorio diretto verso l'Europa Occidentale e il Nord America, ma anche la Turchia e la Grecia

Uno dei paesi di primo ingresso di profughi e migranti è la Bulgaria, un paese contraddistinto dal più alto rischio di povertà nell'area dell'Unione, che oggi affronta il gravoso problema di dare accoglienza a un elevato numero di rifugiati in assenza delle competenze e delle strutture indispensabili.

L'emigrazione è guidata in modo predominante da giovani donne istruite.[13] Le loro destinazioni sono cambiate nel corso del tempo: negli anni Novanta la Germania rappresentava il principale punto di approdo dei migranti e dei profughi provenienti dall'area geografica esaminata. La Germania, tuttavia, voleva "condividere il peso dell'immigrazione" fra tutti i paesi dell'Unione Europea e ha promosso il regolamento "Dublino II" (in vigore dal 2003) che stabilisce che al primo paese di ingresso di un richiedente asilo compete la responsabilità delle procedure di accoglienza. Da allora il numero di profughi e in generale di migranti accolti in Germania è diminuito drasticamente.[14] Uno dei paesi di primo ingresso è la Bulgaria, un paese contraddistinto dal più alto rischio di povertà nell'area dell'Unione, che oggi affronta il gravoso problema di dare accoglienza a un elevato numero di rifugiati in assenza delle competenze e delle strutture indispensabili. Questa situazione non fa che esasperare la crisi sociale esistente e alimenta nel paese il consenso alla propaganda delle forze politiche nazionaliste.

E' del tutto evidente che il rapido invecchiamento della popolazione a cui si accompagnano livelli retributivi estremamente bassi e diffuse forme di occupazione di tipo irregolare (sprovviste di previdenza sociale e sanitaria) condurrà nell'arco dei prossimi anni a fenomeni di povertà dilagante fra la popolazione anziana. Paesi come la Bulgaria, la Romania e la Macedonia dovranno affrontare problemi di grande portata determinati tanto dall'esodo delle donne in giovane età provviste di istruzione quanto dallo stato di indigenza della stragrande maggioranza della popolazione. Crescerà rapidamente l'urgente necessità di lavoro di cura (non pagato).

BREVE STORIA DEL SETTORE TESSILE E DELL'ABBIGLIAMENTO NEL TERRITORIO ESAMINATO

Le rivoluzioni pacifiche del biennio 1989-1990 hanno prodotto due notevoli cambiamenti in relazione al commercio della moda:

In primo luogo, la dissoluzione del mercato del COMECON[15] e di un mercato comune per un modello industriale organizzato su vasta scala e di tipo centralizzato. All'improvviso, le imprese del tessile-abbigliamento – o per lo meno quello che restava del settore in seguito alle privatizzazioni – si sono viste gettate nell'arena della concorrenza internazionale andandosi ad aggiungere alle decine di migliaia di altre aziende che si contendono gli ordini dei marchi della moda e della grande distribuzione. Da una posizione sicura di fornitori del mercato del COMECON esse sono piombate nella condizione di concorrenti sul mercato libero internazionale, obbligate dal repentino crollo dei mercati socialisti a fare affidamento esclusivo sul canale delle esportazioni, per di più in assenza di collegamenti con le reti commerciali dell'Europa Occidentale, se si fa eccezione per i clienti TPP (traffico di perfezionamento passivo o sistema Lohn, vedi cap. 1.3)

In secondo luogo, l'intera regione ex COMECON è ora terreno di conquista per i marchi della moda e per i distributori "occidentali". Il tessile-abbigliamento ben rappresenta il processo di deindustrializzazione nelle economie in transizione dopo il 1989-1990. Storicamente, e in epoca socialista in ugual misura, il settore era stato volano di occupazione per le aree economicamente depresse, ma è stato anche il primo ad essere privatizzato nel periodo di transizione. Un gran numero di imprese ha cessato l'attività

“Il salario è diminuito. Da 430 euro che prendevamo, siamo arrivati a 330 euro. E’ il tracollo per la famiglia“

Lavoratrice slovacca

Il settore dell'abbigliamento è ancora molto importante per le economie nazionali di tutti i paesi ex-socialisti. Per la Romania, per esempio, il valore delle esportazioni di abbigliamento figura al quarto posto dopo quello dei macchinari, prodotti in metallo grezzo, e veicoli, malgrado la generale sottostima delle esportazioni di abbigliamento.

e con la loro chiusura sono andate perdute lavorazioni di tipo tradizionale, per esempio quella della lana e della seta in Romania e in Georgia. Gli unici reparti dei conglomerati tessili di proprietà statale o collettiva a sopravvivere sono stati quelli della cucitura. Nel frattempo facevano la loro comparsa e si affermavano piccoli laboratori privati improvvisati. Le economie di alcuni paesi, come quelli appartenenti alla ex Iugoslavia, hanno sofferto per le conseguenze della guerra e dell'embargo oltre che per i mutamenti economici legati al periodo della transizione.

Lo sviluppo dell'industria dell'abbigliamento nell'ex blocco socialista può essere a grandi linee condensato nelle seguenti fasi:

- Primi anni Novanta: chiusura o privatizzazione dei conglomerati tessili di proprietà statale con l'avvio di un processo esteso di privatizzazioni a partire dal settore tessile.
- Da fine anni Novanta: rapido sviluppo della produzione in conto terzi e fiorire di attività economiche private di piccola e media dimensione, una crescita non accompagnata da migliori condizioni di lavoro.
- Dalla crisi del 2008: stagnazione, ridimensionamento del settore, uniti a un peggioramento delle condizioni di lavoro. I datori di lavoro fanno pretestuosamente leva sulla crisi per accentuare la pressione sui lavoratori.

In Bulgaria, per esempio, sono emersi casi di donne messe in "congedo non retribuito" che continuano ad operare nella loro mansione presso le proprie abitazioni in qualità di lavoratrici autonome o di lavoranti a domicilio. In termini reali la crisi ha imposto un arresto al boom produttivo del decennio precedente. Il settore ha mantenuto sostanzialmente inalterati i suoi volumi, ad eccezione dell'Ucraina e della Romania, paesi nei quali si è verificata una brusca caduta della produzione nel 2008-2009 con una modesta ripresa fino al 2010-2011.

In **Turchia** il comparto dell'abbigliamento si è sviluppato negli ultimi 25 anni con una crescita lenta e costante. Il settore ha recuperato già nel 2011 i livelli di esportazione precedenti alla crisi, sostenuti nello stesso anno da un consistente incremento delle tasse di importazione sui tessuti e capi finiti.

I paesi ex-socialisti sono ovviamente restii a introdurre barriere tariffarie e commerciali come quelle applicate in Turchia. Uno dei pochi tentativi di proteggere l'industria manifatturiera nazionale è la cancellazione dell'IVA sulle attrezzature importate in Ucraina per l'industria leggera (che è prevalentemente rappresentata dal settore dell'abbigliamento), misura accompagnata dall'introduzione di tasse all'importazione per un limitato periodo di tempo per beni quali gli indumenti e i prodotti tessili[16].

Il comparto manifatturiero dell'abbigliamento mantiene la sua importanza per le economie nazionali di tutti i paesi ex-socialisti. Per la Romania, per esempio, il valore delle esportazioni di abbigliamento figura al quarto posto dopo quello dei macchinari, prodotti in metallo grezzo, e veicoli, malgrado la generale sottostima delle esportazioni di abbigliamento. Circa un terzo del valore delle esportazioni sono generati in Macedonia dal settore dell'abbigliamento. In Moldavia le esportazioni di abbigliamento contano per il 20% e in Bulgaria per circa il 25% dell'intero valore delle esportazioni.

Tuttavia, occorre tenere presente che le statistiche ufficiali tendono a sottostimare il volume produttivo del comparto principalmente per due ordini di motivi:

- l'alta incidenza delle attività economiche informali. In Ucraina l'associazione degli imprenditori del settore stima che il volume reale della produzione del comparto sia quantificabile in 20 volte i dati ufficiali.[17]
- il Traffico di perfezionamento passivo (o sistema Lohn): un regime doganale proprio dell'Unione Europea che esenta dalle tasse i prodotti esportati e poi reimportati che pertanto non contano (completamente). Il valore aggiunto è costituito inoltre "solo" dal lavoro incorporato e pertanto il valore economico del manufatto non è elevato se raffrontato con quello di altri prodotti, per esempio quelli siderurgici.

Possiamo in definitiva ritenere che il peso economico reale dell'industria dell'abbigliamento e calzature nella regione analizzata supera di gran lunga in valore i dati riportati nelle statistiche ufficiali.

Possiamo con tranquillità ritenere che il peso economico reale dell'industria dell'abbigliamento e calzature nella regione analizzata supera di gran lunga in valore i dati riportati nelle statistiche ufficiali.

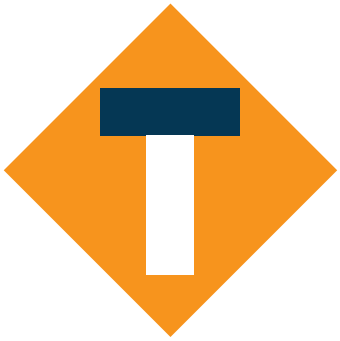
IL TPP, O SISTEMA LOHN, COME PRINCIPALE REGIME PRODUTTIVO E COMMERCIALE PER I PAESI EX-SOCIALISTI

Il traffico di perfezionamento passivo (TPP, comunemente conosciuto nella regione come sistema di produzione "Lohn"[18] o "Ishleme" in Bulgaria), come viene eufemisticamente definito, è un regime doganale/commerciale in vigore fra i paesi europei elaborato a vantaggio dei produttori tessili e dell'abbigliamento segnatamente della Germania e dell'Italia.

E' una modalità di produzione e commercializzazione di prodotti dell'abbigliamento che consiste nell'assemblare il materiale tessile importato, per lo più già tagliato, per poi riesportarlo nel paese di provenienza. Scopo dell'operazione è trarre vantaggio dai salari più bassi dei paesi vicini per la parte di lavorazioni ad alta intensità di manodopera e, al contempo, proteggere la propria industria tessile e delle confezioni di abbigliamento. Il meccanismo può risultare redditizio per l'impresa acquirente/fornitrice del materiale nel paese d'origine a patto che i costi di assemblaggio (salari, affitti, costi dell'energia, ecc.) vengano mantenuti sufficientemente bassi, i termini di scambio siano favorevoli e le transazioni non siano soggette a dazi doganali.

L'Unione Europea accordava esenzioni di questo tipo fin dal 1982 a paesi come la Polonia e la ex Iugoslavia negli "Accordi europei" i quali favorivano l'affidamento in conto terzi di lavorazioni d'assemblaggio, con notevole miglioramento di fattori quali la flessibilità delle imprese acquirenti, la consegna just-in-time e le strategie di gestione dei tempi di produzione.

PER UN'ECONOMIA NAZIONALE IL TRAFFICO DI PERFEZIONAMENTO PASSIVO RAPPRESENTA UNA STRADA SENZA USCITA



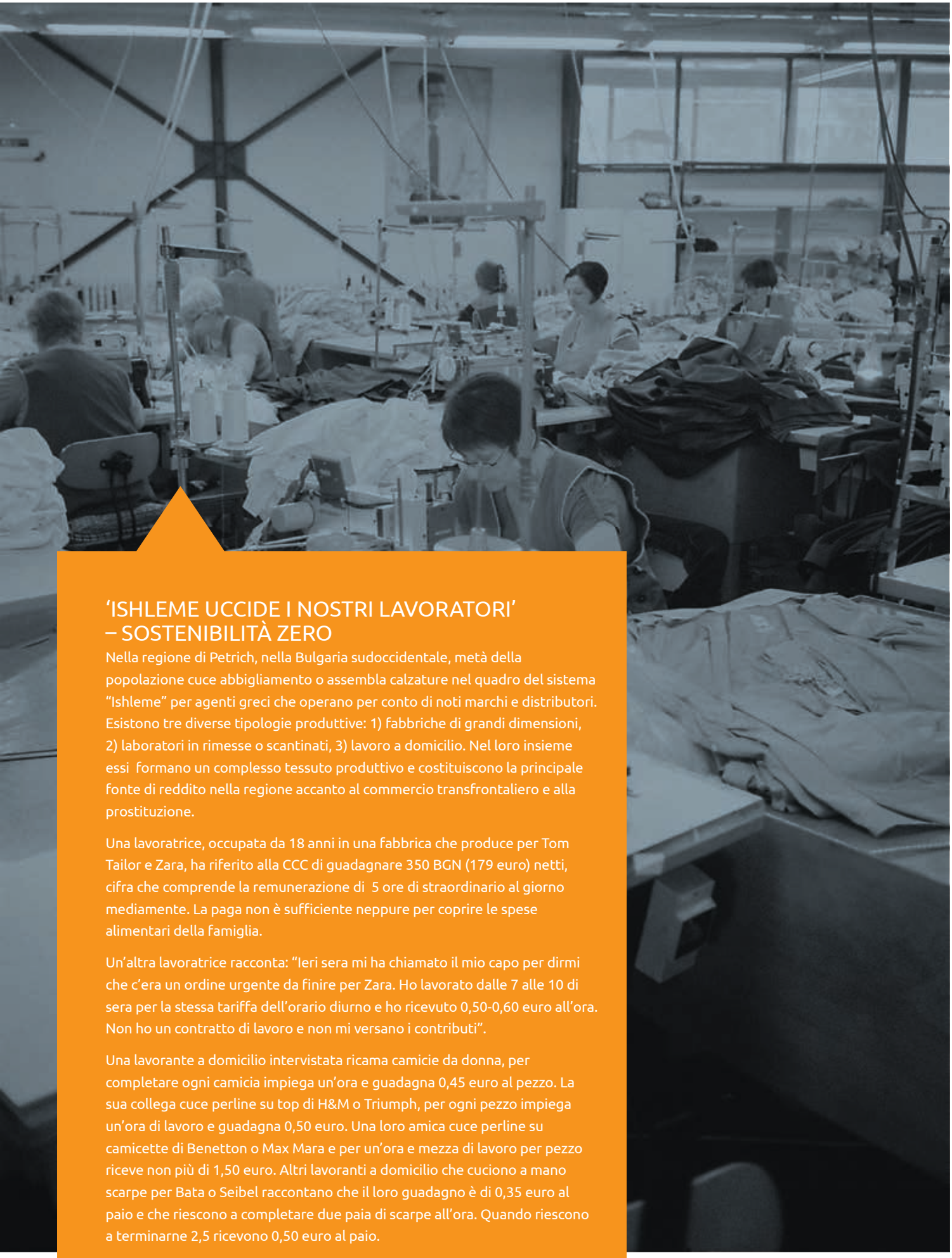
Sono esempi di applicazione di questo regime commerciale e produttivo a senso unico le produzioni di abbigliamento realizzate/assemblate in America Centrale e nei Paesi Caraibici per il mercato Nord Americano e quelle destinate ad acquirenti dell'Europa Occidentale e realizzate nell'Europa Centrale, Orientale e Sudorientale. La Germania Occidentale ha sostenuto attivamente questo sistema di scambio con l'applicazione di esenzioni tariffarie già negli anni Settanta trasformando paesi allora socialisti come la Polonia, la Germania Orientale e l'ex Iugoslavia nel bacino produttivo dei marchi della moda nazionali incardinato nel sistema "Lohn".

Dopo il 1989-1990 il Traffico di perfezionamento passivo ha finito per rappresentare l'unica ragion d'essere del settore tessile e dell'abbigliamento nell'Europa ex-socialista, declassato alla funzione di puro assemblaggio e reso dipendente dagli ordini di clienti dell'Europa Occidentale o degli imprenditori della moda turchi o greci. Integrati nelle filiere internazionali alla stregua dei paesi concorrenti del Sud Globale, i paesi in esame sono andati sempre più uniformandosi nella struttura delle loro economie nazionali ai "paesi in via di sviluppo" occupando il segmento delle lavorazioni ad alta intensità di manodopera, mentre i processi produttivi più pregiati sono realizzati altrove. Il Traffico di perfezionamento passivo induce a una condizione di subordinazione e dipendenza e non lascia né libertà d'azione né possibilità di progresso. **Per un'economia nazionale il TPP rappresenta una strada senza uscita.**

IL TPP GENERA FORME DI PRODUZIONE PRECARIE A SPESE DEI LAVORATORI

Un'azienda che lavora nel sistema del Traffico di perfezionamento passivo diventa estremamente vulnerabile, fragile e dipendente dalle decisioni delle imprese acquirenti. Non solo le imprese acquirenti hanno potere di vita o di morte sui piccoli produttori, ma minime variazioni nei costi di produzione possono a loro volta determinare l'espulsione dal mercato delle aziende produttrici. Il basso livello dei prezzi impedisce di generare valore aggiunto, per questo motivo i produttori inseriti nel sistema TPP sono sempre a rischio di fallimento. I loro margini di profitto sono limitati e operano letteralmente alla giornata. Per soddisfare le esigenze di flessibilità dei clienti, malgrado la loro situazione economica sia difficile, i produttori si affidano a subfornitori o a lavoranti a domicilio. E' per questo che le catene di fornitura basate sul Traffico di perfezionamento passivo tendono ad essere più complesse.

La logistica e la logica del sistema di produzione in subfornitura comportano che gli stabilimenti dove si svolgono le operazioni di assemblaggio si concentrino in alcune regioni specifiche, notoriamente quelle in cui hanno sede le imprese acquirenti, per esempio nel sud della Bulgaria e nella Repubblica di Macedonia lungo la frontiera con la Grecia e la Turchia.



‘ISHLEME UCCIDE I NOSTRI LAVORATORI’ – SOSTENIBILITÀ ZERO

Nella regione di Petrich, nella Bulgaria sudoccidentale, metà della popolazione cuce abbigliamento o assembla calzature nel quadro del sistema “Ishleme” per agenti greci che operano per conto di noti marchi e distributori. Esistono tre diverse tipologie produttive: 1) fabbriche di grandi dimensioni, 2) laboratori in rimesse o scantinati, 3) lavoro a domicilio. Nel loro insieme essi formano un complesso tessuto produttivo e costituiscono la principale fonte di reddito nella regione accanto al commercio transfrontaliero e alla prostituzione.

Una lavoratrice, occupata da 18 anni in una fabbrica che produce per Tom Tailor e Zara, ha riferito alla CCC di guadagnare 350 BGN (179 euro) netti, cifra che comprende la remunerazione di 5 ore di straordinario al giorno mediamente. La paga non è sufficiente neppure per coprire le spese alimentari della famiglia.

Un’altra lavoratrice racconta: “Ieri sera mi ha chiamato il mio capo per dirmi che c’era un ordine urgente da finire per Zara. Ho lavorato dalle 7 alle 10 di sera per la stessa tariffa dell’orario diurno e ho ricevuto 0,50-0,60 euro all’ora. Non ho un contratto di lavoro e non mi versano i contributi”.

Una lavorante a domicilio intervistata ricama camicie da donna, per completare ogni camicia impiega un’ora e guadagna 0,45 euro al pezzo. La sua collega cuce perline su top di H&M o Triumph, per ogni pezzo impiega un’ora di lavoro e guadagna 0,50 euro. Una loro amica cuce perline su camicette di Benetton o Max Mara e per un’ora e mezza di lavoro per pezzo riceve non più di 1,50 euro. Altri lavoranti a domicilio che cuciono a mano scarpe per Bata o Seibel raccontano che il loro guadagno è di 0,35 euro al paio e che riescono a completare due paia di scarpe all’ora. Quando riescono a terminarne 2,5 ricevono 0,50 euro al paio.

UNA LAVORANTE A DOMICILIO INTERVISTATA ricama camicie da donna, per completare ogni camicia impiega un'ora e guadagna

€ 0.45

La sua collega cuce perline su top di H&M o Triumph, per ogni pezzo impiega un'ora di lavoro e guadagna

€ 0.50

Per quanto la Commissione Europea raccomandi da tempo una soluzione di buon senso, ovvero che solo passando da una strategia industriale basata sul basso costo del lavoro a un processo che integri più segmenti della catena del valore, il settore può avere prospettive per il futuro[19], i fatti sembrano contraddirla. E a maggior ragione dopo la crisi economica del 2008-2009. Le catene globali di fornitura nel comparto dell'abbigliamento sono per loro natura caratterizzate dallo squilibrio dei poteri e i mercati non consentono cambiamenti radicali. L'unica "sostenibilità" dei processi produttivi in traffico di perfezionamento passivo consiste nella perdita dell'intero know-how industriale, un fenomeno che è sotto gli occhi di tutti.

Quel poco di evoluzione possibile trova un limite nello scarso e alquanto declinante potere di acquisto della popolazione interna, che restringe l'accesso al mercato. Se i consumatori a basso reddito possono permettersi di acquistare quasi solo abbigliamento di seconda mano, c'è una "classe media" che ha visto diminuire progressivamente la sua capacità di spesa, e resta limitata per quanto stabile la domanda delle classi abbienti per i prodotti delle griffe del lusso (occidentali).

MARCHI DELLA MODA PRESENTI NELLA REGIONE

Forse l'unico esempio di impresa della moda che è nata nell'area dei paesi ex-socialisti e si è imposta sul mercato regionale è la polacca LPP. Con i suoi marchi "Reserved", "Sinsay", "Monito", è presente in gran parte dei centri commerciali del territorio esaminato. Tuttavia, LPP non ha mai avuto una solida base produttiva in Polonia o nei paesi vicini, pertanto non può essere portata ad esempio di un processo di emancipazione dal sistema TPP nei paesi di tradizione socialista.[20]

Esistono peraltro marchi locali che hanno produzione e mercati di vendita nei paesi oggetto dell'indagine, come per esempio "Arber" in Ucraina, "Battibaleno" in Bulgaria[21] o "Ionel" nella Repubblica Moldava, aziende nate dalle ceneri di imprese produttrici di epoca socialista. Laddove sono ancora presenti marchi locali, il settore non dipende completamente dal TPP.

Vi è infine un terzo ordine di marchi diffusi su scala regionale: "Steilmann" per esempio si è trasformata da impresa della moda di origine tedesca con insediamenti produttivi in Romania, Bulgaria e Ucraina in un marchio regionale con reti di vendita negli stessi paesi. In Germania il marchio Steilmann non è quasi più presente.

1.4 CARATTERISTICHE DELLA FORZA LAVORO

In Asia la manodopera è in prevalenza femminile, in possesso per lo più di licenza di istruzione elementare, immigrata dalle campagne per cercare occupazione e sostenere economicamente la famiglia di origine. E' un quadro ben noto che ritroviamo in parte anche nella composizione della forza lavoro in Turchia, ma che non descrive la situazione dei paesi ex-socialisti, caratterizzati da una popolazione lavoratrice pendolare, che si sposta giornalmente da e verso il luogo di lavoro.

Le classi di età sono differenziate: vi sono donne di quaranta o cinquant'anni che lavorano nello stesso settore e nella stessa fabbrica da molti anni, qualche volta da più di vent'anni. A dispetto della grande esperienza maturata nel posto di lavoro, continuano a percepire il salario minimo legale, che non può essere in alcun modo definito un salario dignitoso. Fra i fornitori croati di Benetton e Hugo Boss le retribuzioni corrisposte ai lavoratori costituiscono solo un terzo del salario minimo dignitoso.

A differenza dei loro colleghi asiatici, la maggior parte degli addetti ha completato il ciclo di studi superiore o professionale, in qualche caso anche universitario, e una parte non trascurabile di loro ha seguito corsi di formazione professionale. L'80% delle lavoratrici intervistate in Bosnia Erzegovina (BiH) era in possesso di licenza di scuola media superiore.

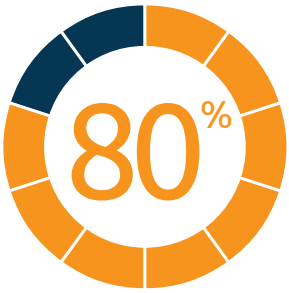
Per alcuni paesi asiatici l'industria dell'abbigliamento è il settore che offre nuove opportunità di lavoro, per i paesi europei di area ex-socialista è invece una delle poche fonti occupazionali rimaste.

Le donne lavoratrici dei paesi europei ex-socialisti e della Turchia portano il peso di molteplici responsabilità: al termine del loro estenuante turno di lavoro devono occuparsi delle faccende domestiche, dei figli, dei genitori, dei suoceri, di familiari malati, e molto spesso lavorano la terra o accudiscono gli animali per integrare con prodotti alimentari di produzione propria il magro reddito familiare. I lavoratori dell'abbigliamento, e le donne in particolare, non sono solo poveri per mancanza di reddito, ma anche per cronica mancanza di tempo.

Una lavoratrice macedone così descrive la sua situazione:

"Viene prima la bolletta dell'energia elettrica o i vestiti per i bambini oppure devo destinare i soldi ad altre spese? Siamo fortunati ad avere un piccolo pezzo di terra dove coltiviamo ciò che mangiamo. Mia suocera contribuisce con la sua pensione. Sono contenta di non dover lavorare di domenica, così posso dedicarmi ai lavori domestici, pulire, lavare, cucinare per mio figlio e stirargli i vestiti. Nei giorni feriali sono così stanca dopo il lavoro che riesco a fare solo lo stretto indispensabile"

ISTRUZIONE SUPERIORE



delle lavoratrici intervistate in Bosnia Erzegovina (BiH) è in possesso di licenza di scuola media superiore

"Ho un titolo di studio in economia, ma lavoro alla macchina da cucire per mancanza di sbocchi professionali."

Lavoratrice bulgara

"Tutti i lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa, sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso per sé e per le loro famiglie"

Carta Sociale Europea (Consiglio d'Europa 1961)

L'IMPORTANZA DEL SALARIO DIGNITOSO COME DIRITTO UMANO FONDAMENTALE

Il pilastro di una vita decorosa è un salario che consenta di provvedere alle necessità basilari individuali e della famiglia e che comprenda una quota discrezionale da accantonare per esigenze diverse. La libertà dal bisogno economico è la premessa fondamentale al godimento di tutti gli altri diritti sociali e politici. La mancata corresponsione di retribuzioni dignitose condanna i lavoratori in tutto il mondo a una vita segnata in vario modo dalla povertà. Per una lavoratrice o un lavoratore poveri le difficoltà causate dalla carenza di denaro necessario a soddisfare i bisogni primari sono fonte di svariati altri problemi quali l'accesso limitato all'assistenza sanitaria e all'istruzione, la mancanza di previdenza sociale, condizioni abitative indecorose e ridotta partecipazione alla vita politica e sociale. In altre parole, si genera esclusione sociale. Il diritto umano a percepire un salario dignitoso è definito per tutti questi motivi diritto fondamentale.

Il salario dignitoso, inoltre, è condizione indispensabile per qualsiasi reale progresso, sia sul piano personale che familiare, ma anche a livello di economia locale e di economia nazionale. Quando questo diritto viene negato, un intero paese e la sua economia precipitano al più basso gradino nella scala dei mercati globali, quello che lo qualifica paese a basso costo con ben poche speranze di poter sollevare la sua popolazione al di sopra dei livelli di povertà determinati dai salari.

IL CONCETTO DI SALARIO DIGNITOSO E' ISCRITTO NEGLI STANDARD INTERNAZIONALI SUI DIRITTI UMANI E DEL LAVORO

Il diritto a percepire un salario dignitoso per sé e per la propria famiglia è sancito quale diritto umano nella **Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo** (UDHR, 1948), articolo 23 (3), nel **Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali** (ICESCR, 1966), articolo 7 (a) e in diverse dichiarazioni e convenzioni dell'ILO: la Costituzione dell'ILO (Preambolo della Carta, 1919), Dichiarazione di Filadelfia (Conferenza internazionale del lavoro, 1944), la Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta (2008), le Convenzioni 131 e 156 (indirettamente) e le Raccomandazioni 131 e 135 (indirettamente).

La **Carta sociale europea**, inoltre, contiene riferimenti all'equa retribuzione:

"La *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori* (abbr.: *Carta sociale dell'UE*) adottata dall'Unione Europea nel 1989 afferma il principio che il lavoro deve ricevere un'equa retribuzione (titolo 1 (5)). A seconda della situazione esistente in ciascun paese, ai lavoratori deve essere pertanto garantito il giusto compenso per il proprio lavoro. Questo concetto è espresso nella Carta sociale dell'UE nel significato di una retribuzione sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso. La *Carta sociale europea* del Consiglio d'Europa del 1961 contiene a sua volta una disposizione in favore del "diritto a percepire un'equa retribuzione, sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso…" (articolo 4).

Disposizioni analoghe in tema di "retribuzione equa" si ritrovano nelle carte costituzionali di molti paesi membri dell'Unione Europea, quali Belgio, Italia, Spagna, Portogallo e la Repubblica Ceca. Nei primi anni Novanta la Commissione Europea ha riconosciuto la necessità di perseguire una politica europea per il salario minimo. In una dichiarazione del 1993 la Commissione sollecitava i paesi membri ad adottare misure idonee a garantire la tutela del diritto a percepire una retribuzione dignitosa per il lavoro svolto".[22]

Come sottolinea l'ILO nel suo ultimo rapporto sui sistemi salariali minimi, il Comitato Europeo dei Diritti Sociali specifica che cosa sia un salario equo: "Secondo il Comitato Europeo dei Diritti Sociali, per essere considerate eque, le retribuzioni devono in ogni caso collocarsi al di sopra della linea di povertà di ciascun paese, quantificabile nel 50 per cento della media salariale nazionale. Inoltre, se le retribuzioni si aggirano fra il 50 e il 60 per cento della media salariale nazionale, lo Stato è chiamato a dimostrare che quel livello salariale è sufficiente a garantire uno standard di vita dignitoso, fornendo per esempio informazioni dettagliate sul costo della vita".[23]

La responsabilità delle imprese in relazione al rispetto dei diritti umani è riaffermata anche nel quadro istituzionale internazionale:

I **Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani**[24] stabiliscono che la responsabilità delle imprese in materia di rispetto dei diritti umani si applica a tutte le imprese indipendentemente dalla dimensione, dal settore, dal contesto operativo, dalla proprietà e dalla struttura, ovunque operino. Ciò significa che le imprese sono tenute ad agire con la dovuta diligenza (due diligence), a prevenire gli effetti negativi del loro operato sui diritti umani e, qualora abbiano avuto luogo, a porre rimedio alle violazioni. I Principi guida stabiliscono inoltre che la responsabilità dell'impresa non si limita a un ambito territoriale specifico o al luogo dove ha stabilito la propria sede, ma si estende a tutta la catena del valore e pertanto la responsabilità delle imprese committenti si esplica anche nei confronti dei propri fornitori. I Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani sanciscono il principio della responsabilità condivisa fra gli stati e le imprese. Tuttavia, affermano anche chiaramente che la responsabilità in materia di rispetto dei diritti umani "esiste indipendentemente dalla capacità e/o dalla volontà degli Stati di adempiere ai rispettivi obblighi in materia di diritti umani e non diminuisce in nulla questi obblighi. Tale responsabilità va oltre il mero rispetto dei regolamenti e delle norme nazionali in materia di tutela dei diritti umani"[25]. In altre parole:

Qualora lo stato mancasse al proprio obbligo di tutelare i diritti umani, come nel caso in cui il salario minimo legale fosse fissato al di sotto dei livelli di sussistenza (salario dignitoso), le imprese hanno comunque l'obbligo di rispettare i diritti umani e di non trarre vantaggio dagli inadempimenti dello stato stesso.

Il richiamo alle imprese committenti e alle imprese acquirenti di riconoscere un salario dignitoso risulta pertanto inserito negli standard internazionali.

'Qualora lo stato mancasse al proprio obbligo di tutelare i diritti umani, come nel caso in cui il salario minimo legale fosse fissato al di sotto dei livelli di sussistenza (salario dignitoso), le imprese hanno comunque l'obbligo di rispettare i diritti umani e di non trarre vantaggio dagli inadempimenti dello stato stesso.'

Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani

"I Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani stabiliscono che la responsabilità delle imprese in materia di rispetto dei diritti umani si applica a tutte le imprese indipendentemente dalla dimensione, dal settore, dal contesto operativo, dalla proprietà e dalla struttura, ovunque operino."

LA CLEAN CLOTHES CAMPAIGN COSÌ DEFINISCE IL SALARIO DIGNITOSO:

Le retribuzioni e gli altri benefici economici corrisposti per una settimana lavorativa regolare devono essere conformi almeno ai minimi retributivi legali o industriali e devono essere sempre sufficienti a soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e delle loro famiglie oltre che a garantire un reddito per spese discrezionali.

In specifico, la CCC precisa che un salario dignitoso deve:

- applicarsi a tutti i lavoratori, il che significa che non devono esistere forme di salario al di sotto del livello dignitoso;
- remunerare un settimana lavorativa non superiore alle 48 ore;
- rappresentare la retribuzione netta base dopo le tasse e (ove applicabile) prima delle maggiorazioni, delle indennità e dello straordinario;
- far fronte ai bisogni primari di una famiglia composta da 4 persone (2 adulti, 2 minori)
- comprendere una quota aggiuntiva pari al 10% dei costi per il fabbisogno primario quale reddito discrezionale

La CCC ritiene che nella definizione di salario dignitoso debbano sempre coesistere alcune considerazioni di fondamentale importanza:

Un salario dignitoso è sempre un salario familiare. Nella maggior parte dei paesi produttori le pensioni e i sistemi assicurativi sono insufficienti e mancano i servizi di assistenza pubblica. Un salario dignitoso che sia tale deve pertanto tenerne conto e soddisfare almeno parzialmente le esigenze fondamentali delle persone che all'interno della famiglia svolgono lavoro di cura non retribuito.

Un salario dignitoso è tale se permette di accantonare una quota di reddito per il risparmio. Senza il risparmio i lavoratori rimangono in una situazione di vulnerabilità, non sono in grado di fare progetti a medio e a lungo termine per le proprie vite e rischiano di dover contrarre debiti per far fronte a spese economiche impreviste.

Un salario dignitoso è un punto di partenza e non di arrivo nella formazione del salario e deve assicurare un reddito minimo per tutti i lavoratori. Idealmente, il salario dignitoso dovrebbe applicarsi su scala regionale al fine di evitare la competizione fra paesi sul costo del lavoro e innalzare invece i livelli retributivi di base per tutti i lavoratori.

SE RICEVESSERO UN SALARIO DIGNITOSO
i lavoratori potrebbero permettersi:

1 CIBO

2 AFFITTO

3 ASSISTENZA SANITARIA

4 ISTRUZIONE

5 VESTIARIO

6 TRASPORTI

7 RISPARMIO

IL SALARIO DIGNITOSO E' UN DIRITTO UMANO PER TUTTI IN TUTTO IL MONDO

02

CAPITOLO DUE

LIVELLI SALARIALI

Nonostante il progresso tecnologico, l'industria dell'abbigliamento continua ad essere uno dei comparti industriali a maggior intensità di manodopera con circa 30 milioni di addetti a livello mondiale. Il costo del lavoro è ancora un elemento decisivo nella scelta del sito produttivo: le imprese acquirenti valutano i paesi sotto il profilo della convenienza economica e prendono decisioni raffrontando i livelli salariali.

2.1. SALARIO MINIMO LEGALE: È SUFFICIENTE PER VIVERE?

I governi sono consapevoli che i bassi salari costituiscono un vantaggio competitivo e il presupposto per attrarre i capitali dell'industria dell'abbigliamento globale. Il filo rosso che lega i paesi produttori ai mercati di consumo è la "legge del più conveniente". La minaccia anche velata di una delocalizzazione ha il potere di far scendere i governi a più miti consigli in merito alle politiche commerciali e del lavoro per allinearle alle aspettative degli attori economici globali.

IL SALARIO MINIMO LEGALE COME ELEMENTO GUIDA NELLE DECISIONI DI APPROVVIGIONAMENTO E NELLA DEFINIZIONE DELLE RETRIBUZIONI NELL'INDUSTRIA DELL'ABBIGLIAMENTO

Non diversamente da quanto accade in Asia, nei paesi ex-socialisti e in Turchia si lavora solo per guadagnare il salario minimo legale e, per portarlo a casa, qualche volta occorre addirittura aggiungere ore straordinarie. Nella pratica, **il salario minimo legale rappresenta il punto di arrivo e non, come dovrebbe essere, il punto di partenza nella scala retributiva.**

I governi sono consapevoli che i bassi salari costituiscono un vantaggio competitivo e il presupposto per attrarre i capitali dell'industria dell'abbigliamento globale. Il filo rosso che lega i paesi produttori ai mercati di consumo è la "legge del più conveniente".

Secondariamente, proprio come in Asia[26], **i salari minimi legali sono salari da povertà**. In tutti i paesi oggetto dell'indagine, ad eccezione della Georgia, paese che non riconosce i minimi retributivi, il salario minimo legale è fissato ad un livello ben al di sotto del minimo di sussistenza, così come viene definito dagli istituti nazionali di statistica, e persino al di sotto della soglia di povertà pari al 50% della media salariale nazionale, così come viene definita dal Comitato Europeo dei Diritti Sociali. E' per questo motivo che il salario minimo legale non è sufficiente a soddisfare neppure i bisogni fondamentali dei lavoratori e delle loro famiglie e pertanto consolida la povertà anziché eliminarla.

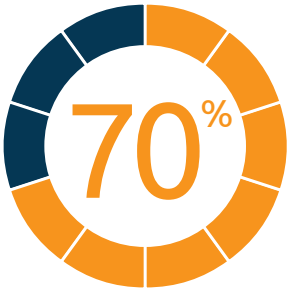
TABELLA 1: I salari minimi legali, ben al di sotto della soglia di povertà

PAESE	SALARIO MINIMO LEGALE NETTO IN EURO[27]	50% DEL SALARIO NAZIONALE MEDIO IN EURO[28]	60% DEL SALARIO NAZIONALE MEDIO IN EURO[29]	SALARIO MINIMO DI SUSSISTENZA, AL MESE, PER UNA FAMIGLIA DI 4 PERSONE IN EURO[30]
BiH (Repubblica Serba)	189 Euro	216 Euro	259 Euro[31]	927 Euro
Bulgaria	139 Euro	204 Euro	245 Euro[32]	867 Euro
Croazia	308 Euro	363 Euro	435 Euro[33]	nessuno
Georgia	nessuno	163 Euro	196 Euro[34]	109 Euro
Macedonia	111 Euro	173 Euro	208 Euro[35]	346 Euro
Moldavia	71 Euro	102 Euro	122 Euro[36]	316 Euro
Romania	133 Euro	181 Euro	218 Euro[37]	nessuno
Slovacchia	292 Euro	338 Euro	406 Euro[38]	508 Euro
Turchia	252 Euro	335 Euro	401 Euro[39]	1.002 Euro
Ucraina	80 Euro	139 Euro	167 Euro[40]	228 Euro

Se anche nella maggioranza dei paesi il salario minimo legale cresce, sia pure lentamente, crescono al contempo sensibilmente anche i prezzi dei beni di prima necessità e a lungo andare i lavoratori non riescono a difendere il loro già basso potere d'acquisto. E' un dato emerso in alcuni paesi, per esempio Bulgaria e Bosnia Erzegovina, dove le lavoratrici intervistate affermano che il salario minimo legale copre solo il 70% delle spese mensili per l'acquisto di generi alimentari (sono escluse tutte le altre spese domestiche come affitto, riscaldamento, salute, trasporti, ecc.).

In tutti i paesi che sono stati presi in esame le donne rappresentano la stragrande maggioranza degli occupati e poiché i livelli retributivi dell'industria dell'abbigliamento sono i più bassi, o fra i più bassi in assoluto, nel settore manifatturiero, sono le donne a rischiare per prime di scivolare nell'indigenza.

SPESE MENSILI
Le lavoratrici intervistate in Bulgaria e in Bosnia Erzegovina affermano che il salario minimo legale copre solo il



delle spese mensili per i generi alimentari

'Per alcune imprese, in particolare quelle di medie dimensioni con produzioni specializzate e per piccoli volumi, per esempio il settore delle calzature da lavoro, e per le linee della moda usa e getta di "global buyer" come Zara e H&M, è diventato economicamente più vantaggioso far produrre in paesi europei con basso costo della manodopera.'

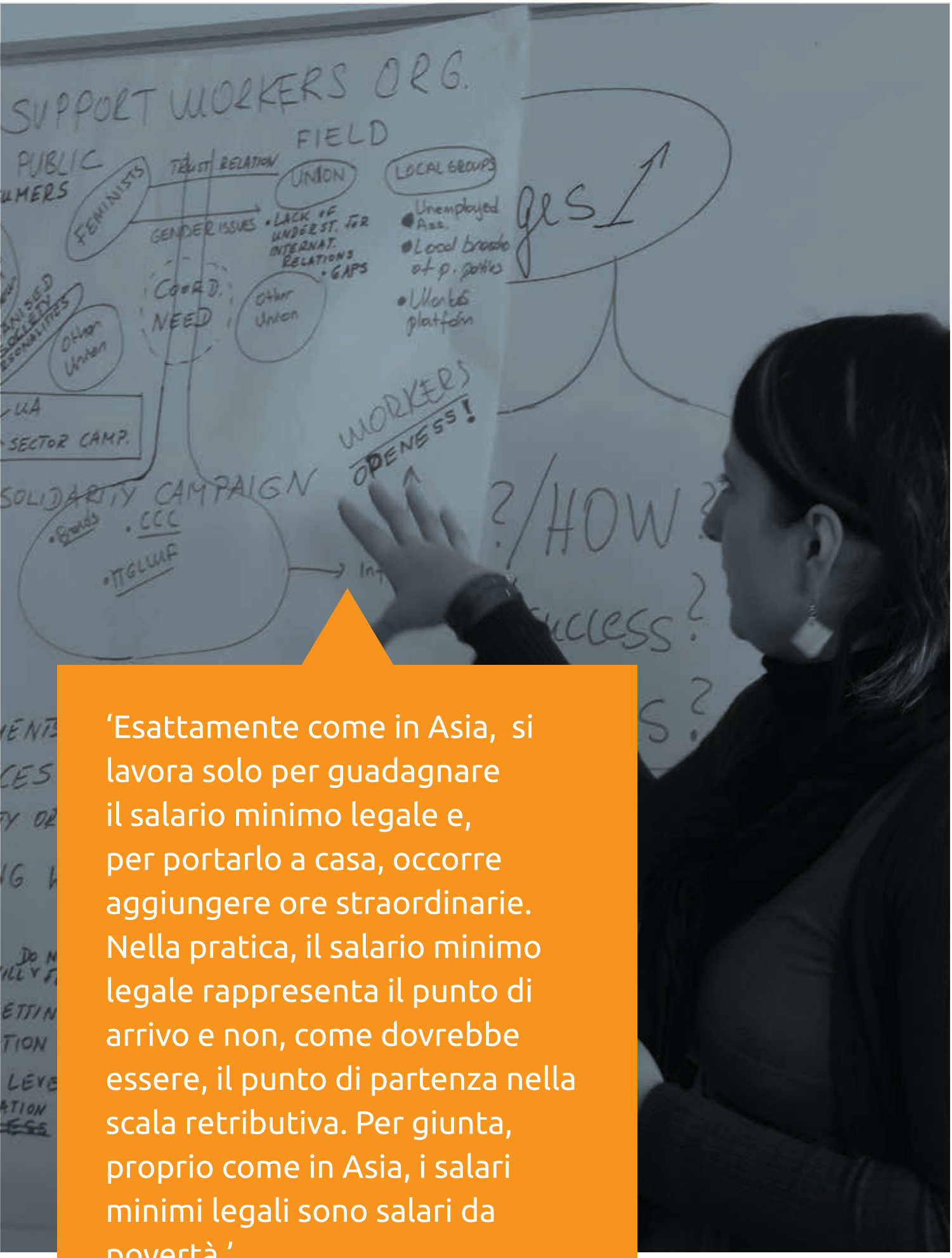
TABELLA 2: Economia di genere: i salari nell'industria dell'abbigliamento, fra i più bassi in assoluto nel settore manifatturiero

PAESE	SALARIO NETTO MEDIO NELL'INDUSTRIA DELL'ABBIGLIAMENTO (2012) IN EURO[41]	SALARIO NETTO MEDIO NEL SETTORE MANIFATTURIERO (2012) IN EURO (SECONDO GLI ISTITUTI NAZIONALI DI STATISTICA)
Bulgaria	141 Euro	168 Euro
BiH (RS)	189 Euro[42]	416 Euro[43]
Croazia	378 Euro	629 Euro
Georgia	132 Euro[44]	258 Euro
Macedonia	175 Euro (abbigliamento) 159 Euro (calzature)	252 Euro
Moldavia	114 Euro (abbigliamento) 126 Euro (calzature)	Salari più bassi: industria del legno intagliato: 101 Euro Salari più alti: industria automobilistica: 230 euro
Romania	234 Euro (abbigliamento) 252 Euro (calzature)	Salari più bassi: industria alimentare: 231 euro Salari più alti: industria del carbone e della raffinazione del petrolio: 816 euro
Slovacchia	392 Euro (abbigliamento) 470 Euro (calzature)	627 Euro
Turchia	251 Euro[45]	415 Euro
Ucraina	145 Euro	296 Euro

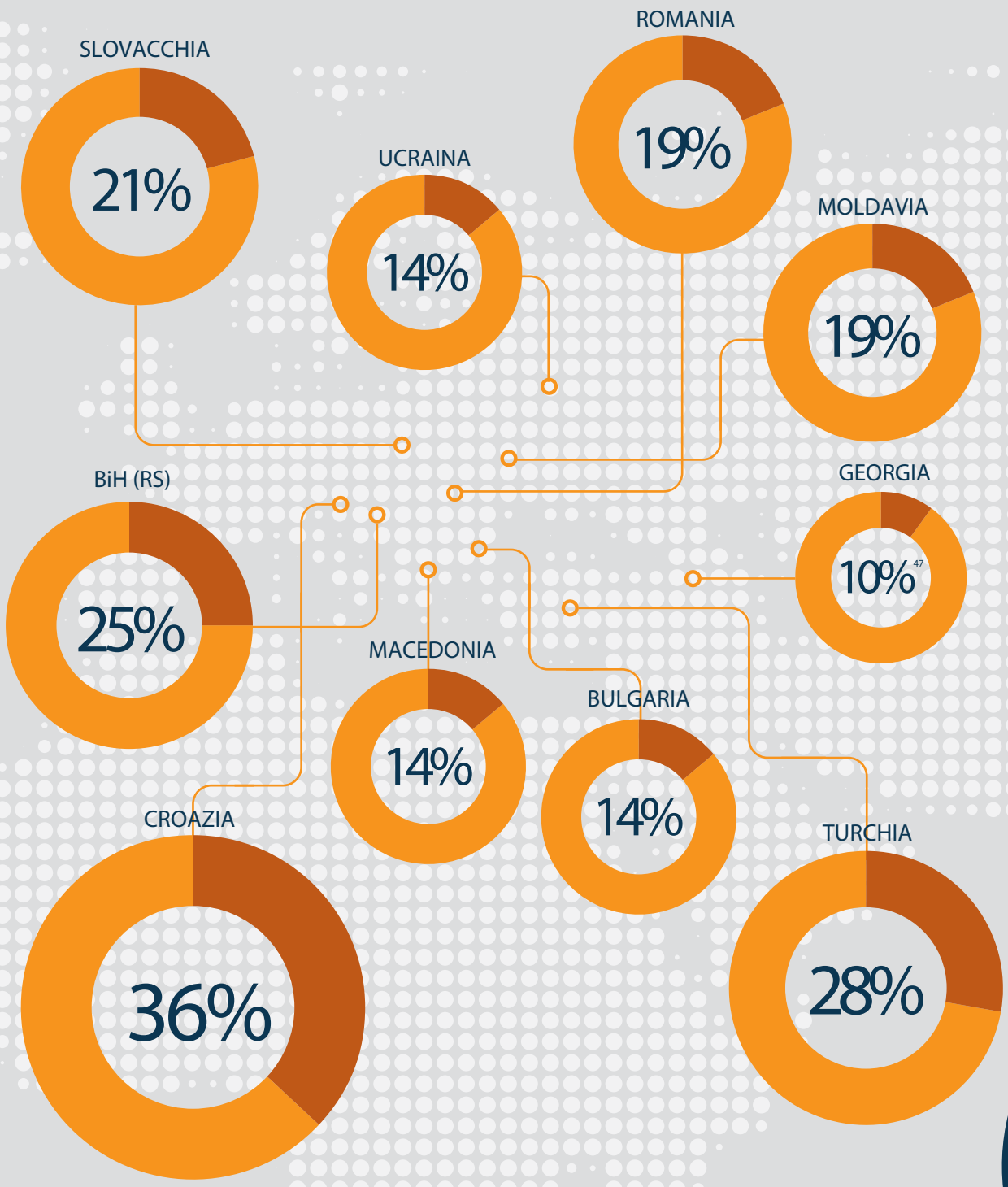
L'ENORME DIVARIO FRA IL SALARIO MINIMO LEGALE E IL SALARIO MINIMO DIGNITOSO

L'industria dell'abbigliamento e calzature è stata associata talvolta all'immagine di un veicolo che si muove per il mondo alla ricerca di "margini competitivi". In effetti, la decisione delle imprese committenti di riportare in Europa parte delle lavorazioni è da attribuire all'aumento dei costi del lavoro (in termini di valore reale più che di potere d'acquisto) in paesi come la Cina o la Malesia e, per raffronto, ai bassi livelli salariali nell'area geografica esaminata. Per alcune imprese, in particolare quelle di medie dimensioni con produzioni specializzate e per piccoli volumi, per esempio il settore delle calzature da lavoro, e per le linee della moda usa e getta di "global buyer" come Zara e H&M, è diventato economicamente più vantaggioso far produrre in paesi europei con basso costo della manodopera. Al 2013, Bulgaria, Macedonia e Romania presentano livelli retributivi minimi legali inferiori alla Cina; Moldavia e Ucraina hanno minimi salariali inferiori persino all'Indonesia.

I paesi nei quali il salario minimo legale è il più basso in assoluto in rapporto al salario minimo dignitoso stimato (sotto il 20%) sono Georgia, Bulgaria, Ucraina, Macedonia, Moldavia e Romania.



‘Esattamente come in Asia, si lavora solo per guadagnare il salario minimo legale e, per portarlo a casa, occorre aggiungere ore straordinarie. Nella pratica, il salario minimo legale rappresenta il punto di arrivo e non, come dovrebbe essere, il punto di partenza nella scala retributiva. Per giunta, proprio come in Asia, i salari minimi legali sono salari da povertà.’



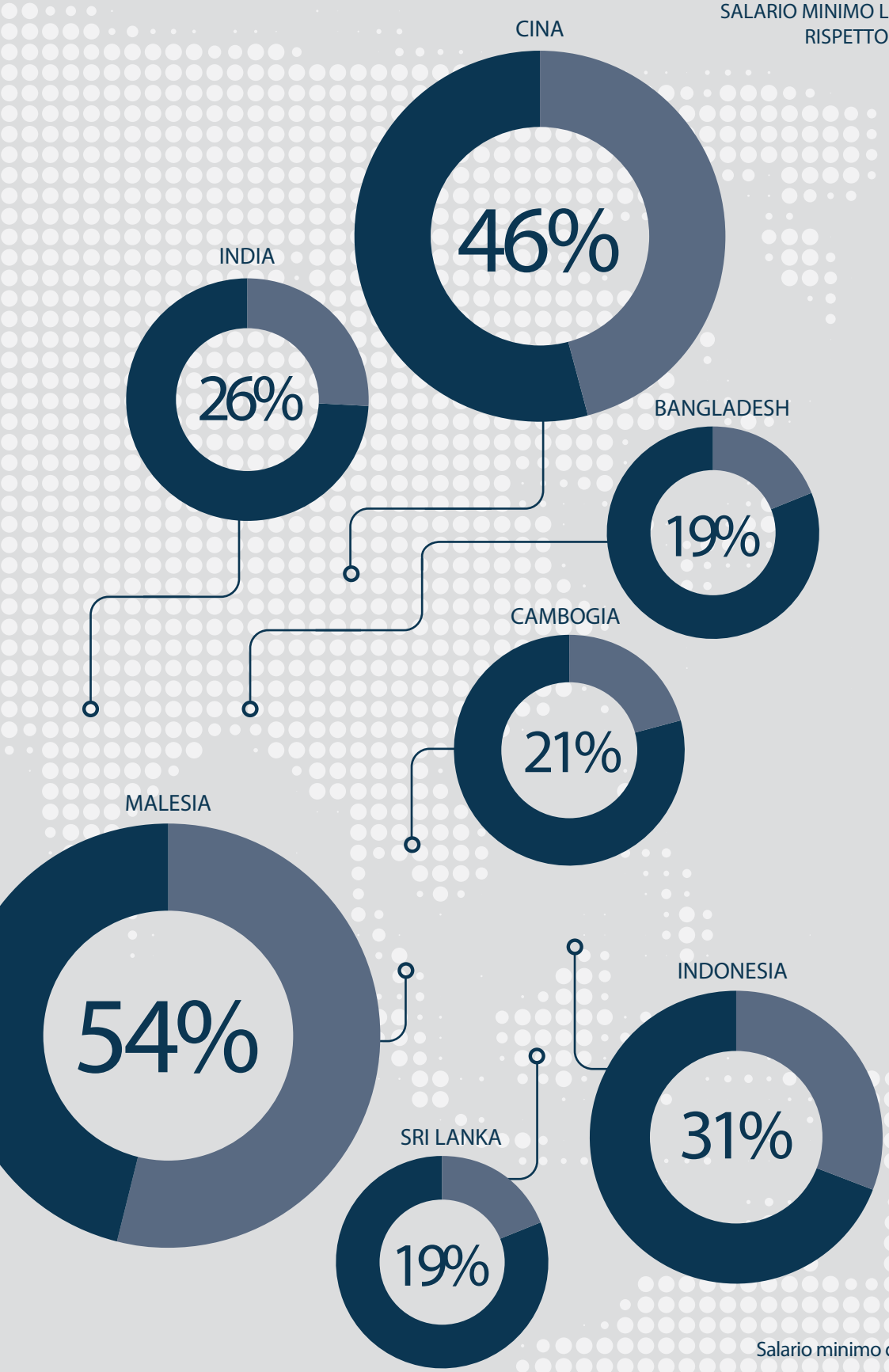
Vi è un'enorme divaricazione fra il salario minimo legale e il salario minimo dignitoso stimato nei paesi oggetto dell'indagine e la forbice tende ad allargarsi maggiormente nei paesi europei a basso costo rispetto ai paesi asiatici.

Le stime del salario minimo dignitoso sono state fatte sulla base delle interviste condotte con i lavoratori ai quali è stato chiesto di quantificare le spese per il mantenimento della famiglia.[53]

IL SALARIO MINIMO LEGALE IN ASIA E IN EUROPA ORIENTALE, BEN AL DI SOTTO DI UN LIVELLO DIGNITOSO

SALARIO MINIMO LEGALE IN VALORE PERCENTUALE RISPETTO AL SALARIO MINIMO DIGNITOSO

EUROPA ORIENTALE
ASIA



SALARIO MINIMO LEGALE NETTO IN EURO[46]	
Bulgaria	139 Euro
BiH (RS)	189 Euro
Croazia	308 Euro
Georgia	52 Euro[47]
Macedonia	111 Euro
Moldavia	71 Euro
Romania	133 Euro
Slovacchia	292 Euro
Turchia	252 Euro
Ucraina	80 Euro
Bangladesh [48]	50 Euro
Cambogia	61 Euro
Cina [49]	175 Euro
India [50]	52 Euro
Indonesia [51]	82 Euro
Malesia	196 Euro
Sri Lanka[52]	50 Euro

Salario minimo dignitoso secondo l'Asia Floor Wage

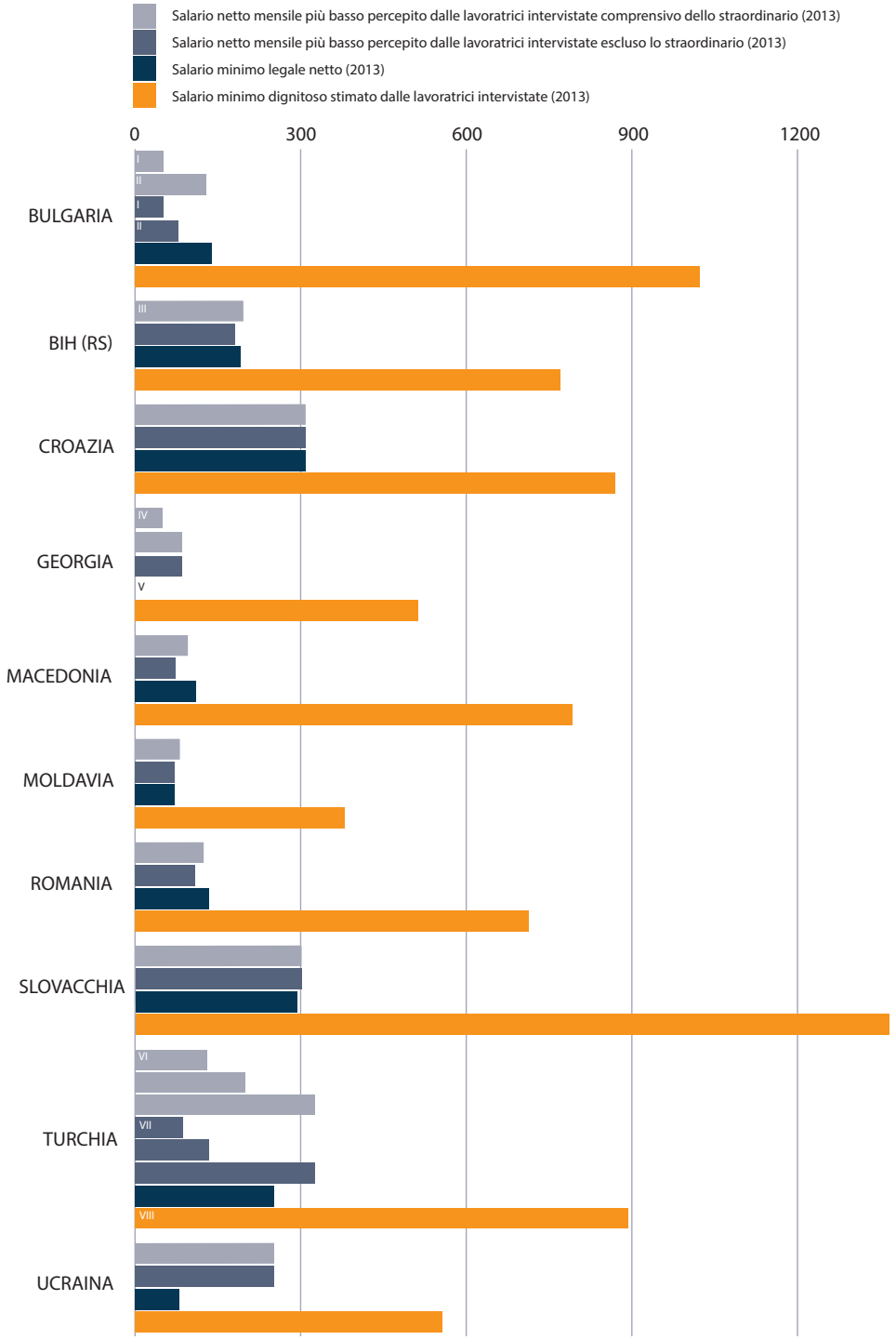
“Raggiungo a malapena il minimo salariale, c’è stato un mese in cui non ce l’ho fatta neppure lavorando di sabato. Se dico al capo che qualche volta non raggiungo il minimo se non vengo a lavorare di sabato, lui mi risponde: ‘E allora vieni di sabato“

Lavoratrice rumena con un’anzianità di più di 25 anni

2.2. RISULTATI NELLE FABBRICHE ANALIZZATE: SALARIO PERCEPITO, SALARIO MINIMO DIGNITOSO STIMATO

Il salario minimo legale si matura per legge al completamento di un regolare numero di ore lavorate. Ciò significa che le ore supplementari vanno retribuite come straordinario e a una tariffa maggiorata. Tuttavia, dall’indagine emerge che in quasi tutti i paesi non viene rispettato neppure il minimo legale già estremamente basso e per conseguirlo occorre lavorare in straordinario. In Bulgaria, Macedonia, Romania e Turchia il salario netto più basso rilevato dai ricercatori (comprensivo dello straordinario) è addirittura inferiore al livello minimo legale.

TABELLA 3: il salario mensile reale percepito (in euro al netto dello straordinario) è spesso inferiore al salario minimo legale



"Questo mese sono stata fortunata perché ho avuto il minimo, ma sono molte le donne che non ce la fanno. Se lavori 8 ore dalle 7,00 alle 16,00 forse arrivi a prendere 155 euro (lordi), massimo 177 euro (lordi)"

Lavoratrice rumena

I Nel periodo di congedo obbligato quando non ci sono ordini

II Nel normale periodo lavorativo

III Salario medio netto percepito secondo le lavoratrici intervistate nella Repubblica Serba di Bosnia Erzegovina

IV Salario per il primo mese dall'assunzione

V Non esiste salario minimo legale.

VI 130 euro per i laboratori nella zona di Batman, 196 euro per una fabbrica nella zona di Batman, 326 euro per una fabbrica a Istanbul

VII Per i laboratori nella zona di Batman per una giornata lavorativa media di 12 ore

VIII Il salario minimo dignitoso medio auspicato dalle lavoratrici intervistate è pari a 890 euro. I sindacati turchi quantificano la soglia di povertà in 1.095 euro.

"L'unica cosa che voglio dall'azienda sono paghe più alte. Penso che abbiamo diritto a molto di più per quello che facciamo, meritiamo di essere pagati di più"

Lavoratrice croata

"Se dipendessimo solo dal nostro salario, moriremmo di fame"
Lavoratrice turca

Il salario reale più basso (comprensivo di straordinario) percepito per paese copre solo una quota che varia dal 13% al 46% della cifra che le lavoratrici considerano un salario minimo dignitoso. Non c'è pertanto alcuna possibilità di far fronte alle esigenze della vita neppure integrando le misere paghe con molte ore di lavoro prestato in straordinario. Se in Croazia, come riferito dalle lavoratrici, si guadagna quel tanto che basta per nutrire la famiglia, in Romania un salario copre solo il 40% dei costi per i generi alimentari.

TABELLA 5: Neppure con lo straordinario il salario di un lavoratore dell'abbigliamento può soddisfare le esigenze della vita

PAESE	SALARIO NETTO PIÙ BASSO PERCEPITO DAI LAVORATORI INTERVISTATI COMPRENSIVO DELLO STRAORDINARIO (2013)	SALARIO REALE IN PERCENTUALE DEL SALARIO MINIMO DIGNITOSO STIMATO (2013)
Bulgaria	129 Euro	13%
BiH (SR)	196 Euro[54]	26%
Croazia	308 Euro	36%
Georgia	83 Euro	16%
Macedonia	97 Euro	12%
Moldavia	81 Euro	21%
Romania	124 Euro	18%
Slovacchia	300 Euro	22%
Turchia	130 Euro[55]	15% (Anatolia Orientale)
	196 Euro	22% (Anatolia Orientale)
	326 Euro	37% (Istanbul)
Ucraina	253 Euro	46%

Nei paesi analizzati, ad eccezione di Istanbul, Croazia e Ucraina, i salari netti più bassi percepiti rilevati dai ricercatori non raggiungono neppure il 30% del salario dignitoso stimato.[56]

La nostra indagine dimostra che l'industria dell'abbigliamento contribuisce in modo sostanziale a generare condizioni di povertà. I salari corrisposti nel settore sono ben lontani dalla soglia minima di sussistenza, che a sua volta non costituisce un livello dignitoso. Dalle interviste è emerso con tutta evidenza che i posti di lavoro che hanno queste caratteristiche creano povertà anziché combatterla.

LA RICERCA COMMISSIONATA DALL'UNIONE EUROPEA

Alcuni recenti rapporti di ricerca sul rischio di povertà nell'Unione Europea[57] mettono in discussione la funzione del lavoro quale mezzo efficace per affrancarsi dalla povertà e osservano che il tasso dei lavoratori poveri si è innalzato notevolmente, in special modo in Bulgaria e Romania.

Uno dei **cinque obiettivi prioritari del programma "Europa 2020, strategia per una crescita intelligente, sostenibile e solidale"** è la riduzione della povertà per consentire ad una quota di popolazione di almeno 20 milioni di persone di uscire dal rischio di povertà o di esclusione sociale entro il 2020. Questa fascia di popolazione si concentra per lo più in Bulgaria e Romania, due paesi con il più alto rischio di povertà nell'Unione Europea. In termini percentuali sugli abitanti, la Bulgaria occupa il primo posto assoluto (dati 2012)[58]: Bulgaria (49,3%), Romania (41,7%), Lettonia (36,6%), Grecia (34,6%), Lituania (32,5%), Ungheria e Croazia (32 % circa ognuna).

"Accettiamo ciecamente qualsiasi tipo di contratto che ci offrono perché non disponiamo di altre fonti di reddito per mantenere la famiglia"

Lavoratrice georgiana

'Quando le abbiamo chiesto come riesca a mantenere la famiglia col suo salario, M. si è messa a piangere. "E' impossibile. Alla fine del mese ho solo qualche spicciolo in tasca. Solo per l'abbonamento mensile dell'autobus, per le bollette del telefono e di internet, mi va via metà dello stipendio. Devo chiedere un anticipo ogni mese per rispettare le scadenze. La paghetta per i bambini, una visita dentistica? Impensabile".

Lavoratrice rumena

ESPANSIONE DI NOTI MARCHI DELLA MODA

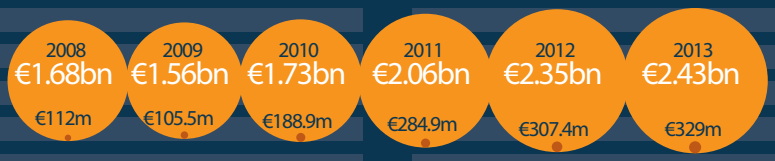
H&M, Inditex/ Zara, Adidas group, Hugo Boss (2008-2013)[59]

FATTURATO (in Euro)

PROFITTI (in Euro)

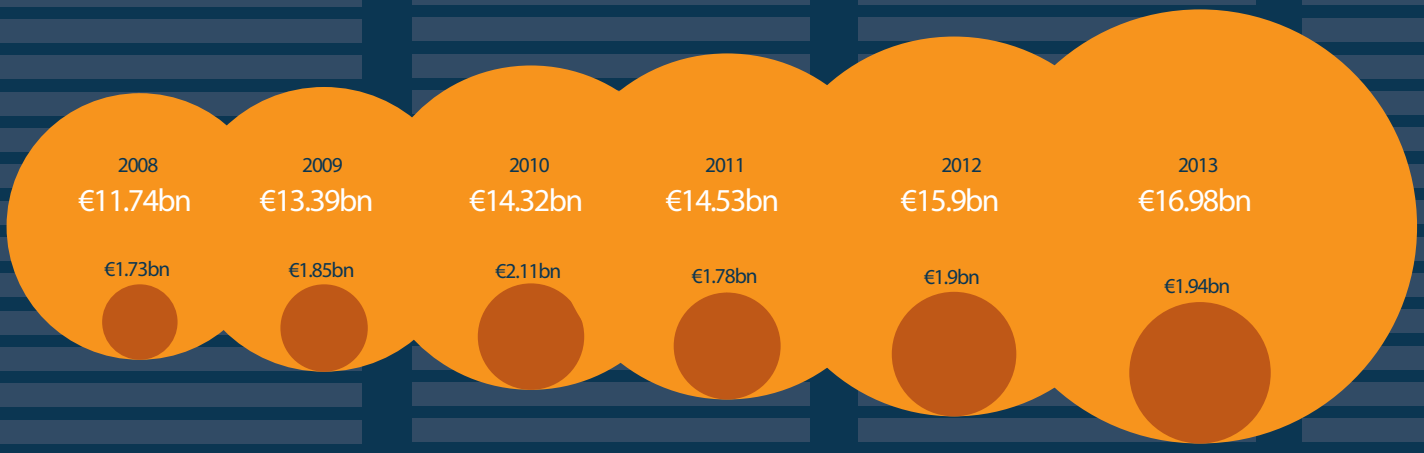
HUGO BOSS AG

BOSS, BOSS Green, BOSS Orange, HUGO



H&M

H&M, COS, Monki, Weekday, Cheap Monday, & Other Stories

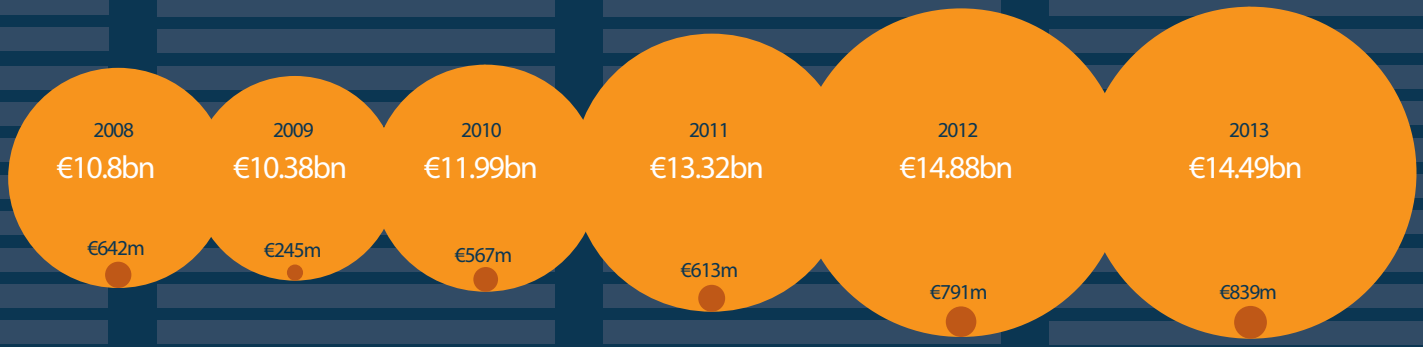


CONTRASTI STRIDENTI: I PROFITTI DEI MARCHI E DEI DISTRIBUTORI

I più noti marchi della moda, anche in un periodo di crisi, conseguono profitti stratosferici in virtù del fatto che nel settore si pagano salari da fame.

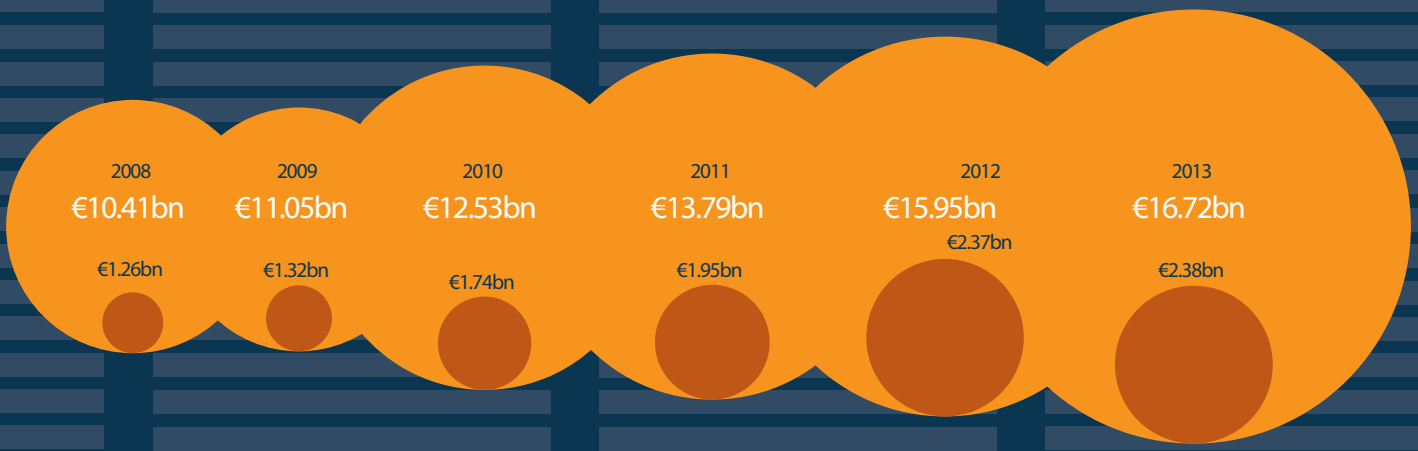
ADIDAS GROUP

Adidas, Reebok, Taylor made, Rockport



INDITEX GROUP

Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Uterqüe



I lavoratori di Adidas nella Bosnia Erzegovina guadagnano

€ 9,00

per una giornata lavorativa di 10 ore.
I lavoratori georgiani guadagnano

€ 5,00

per una giornata lavorativa di 8 ore

CASO DI STUDIO: DIPENDENTI DEI FORNITORI DI ADIDAS RICEVONO PAGHE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA DI POVERTÀ

Nell'estate 2013 sono stati intervistati 50 dipendenti di due fornitori di Adidas. Dalle interviste risulta che in **Georgia e in Bosnia Erzegovina (BiH) non si guadagna neppure il minimo necessario per sfamare la famiglia.**

Le retribuzioni nella BiH coprono solo il 70% dei costi per i generi alimentari e corrispondono al 26% circa del salario minimo dignitoso stimato. I lavoratori in questo paese non percepiscono in alcuni casi neppure il minimo salariale legale. I dipendenti dei fornitori di Adidas ricevono nella BiH 9 euro per 10 ore di lavoro al giorno e in Georgia 5 euro per 8 ore di lavoro al giorno. Entrambi i livelli retributivi si collocano notevolmente al di sotto della soglia di povertà.

Adidas abusa in Georgia dell'assenza di tutele legali e istituzionali per i lavoratori

Fra le altre violazioni riscontrate:

- I termini riportati nei contratti differiscono da quelli reali; talvolta si lavora senza contratto né cedolino dello stipendio.

- Pressioni eccessive e difficoltà ad ottenere qualsiasi forma di congedo, compreso il congedo per malattia.

- Riscaldamento insufficiente e assenza di aria condizionata con problemi di salute connessi (es. problemi renali).

- Obbligo di chiedere il permesso per andare alla toilette o anche solo per alzarsi in piedi.

- Abusi verbali e intimidazioni da parte dei dirigenti; trattenute salariali disciplinari.

Interventi immediati richiesti ad Adidas

A Come primo provvedimento immediato Adidas deve assicurarsi che i lavoratori ricevano una paga base netta (senza straordinari e incentivi) pari almeno al 60% del salario medio nazionale. Come misura successiva, la paga base netta deve essere progressivamente innalzata al livello stimato del salario minimo dignitoso.

B Adidas deve analizzare e modificare la struttura dei prezzi per far sì che i prezzi pagati ai fornitori consentano di aumentare i salari.

C Adidas deve garantire che siano rispettati il diritto alla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva e per prima cosa il diritto a conoscere i termini di impiego e salariali. Adidas deve promuovere rapporti di collaborazione con le organizzazioni sindacali e per i diritti umani (nel caso della Georgia con la Confederazione dei Sindacati della Georgia GTUC).

D In assenza di una normativa del lavoro compiuta, Adidas ha l'obbligo di rispettare le convenzioni dell'ILO e le prescrizioni del Jo-In Code (Iniziativa Congiunta sui Diritti dei Lavoratori e la Responsabilità d'Impresa).

CASO DI STUDIO: LAVORATRICI MIGRANTI SIRIANE PRODUCONO PER "GLOBAL BUYER" COME ZARA (INDITEX) E H&M

Localizzata nella Turchia sudorientale, la città di Batman ha una popolazione di 348.963 abitanti. Nel 2011 aveva il più alto tasso di disoccupazione del paese pari al 25%. Le autorità pubblicizzano quest'area per il vantaggio di essere "più economica della Cina". Le fabbriche di Batman producono per aziende con sede in grandi città ben collegate con i mercati internazionali, quali Istanbul, Izmir e Bursa, che riforniscono grandi marchi e catene di distribuzione. Nel comparto dell'abbigliamento è presente a Batman un sistema di subfornitura che si avvale di piccoli laboratori con caratteristiche simili per complessità al tessuto produttivo di Petrich nella Bulgaria sudoccidentale.

Le due fabbriche di medie dimensioni esaminate nell'indagine danno lavoro a 80-90 o 220-230 persone rispettivamente, di cui il 30-40% è occupato senza regolare assunzione e pertanto non gode delle più elementari forme di protezione sociale. Il salario mensile ammonta a 600-900 TL (196-293 euro) e per guadagnarlo si lavora per 10-10,5 ore al giorno con 30-50 ore di straordinario al mese. Le due realtà produttive riforniscono noti marchi della moda, fra questi H&M e Zara (Inditex).

Un'altra indagine è stata condotta presso un piccolo laboratorio che opera nella subfornitura di fabbriche locali e che impiega in nero 18-20 donne di origine kurda. Vi lavorano però anche donne immigrate dalla Siria: una diciottenne siriana lavorava in nero nella fabbrica da due anni senza protezione legale. Le paghe si aggirano sui 400 TL (130 euro) al mese. Si comincia il lavoro alle 9,00 di mattina e, se ci sono ordini urgenti, si prosegue fino a mezzanotte e persino fino al mattino successivo. Il lavoro straordinario non viene retribuito con le maggiorazioni previste dalla legge. Le lavoratrici non sanno per chi stanno producendo perché non hanno mai visto le etichette.

Poiché nella zona di Batman c'è molta occupazione in nero, accedere ai servizi sanitari è alquanto difficile. Per problemi di salute di una certa gravità gli ospedali richiedono ai lavoratori il pagamento delle prestazioni. Così le lavoratrici descrivono la situazione: "*Cerchiamo in tutti i modi di non ammalarci*".

Interventi immediati richiesti a H&M e Inditex

A Rispetto della legge turca sul lavoro straordinario e il salario minimo legale in tutta la filiera produttiva (compresi i subfornitori dei fornitori).

B I salari devono essere immediatamente aumentati fino alla soglia di povertà corrispondente ad almeno il 60% del salario medio nazionale. I prezzi pagati ai fornitori devono tenere conto dei salari così riformulati e consentire gli aumenti programmati.

PICCOLI LABORATORI

I dipendenti di piccole realtà produttive guadagnano circa

€ 130

(400TL) al mese

Si comincia il lavoro alle 9,00 di mattina e, se ci sono ordini urgenti, si prosegue fino a mezzanotte

09.00 - MEZZANOTTE

qualche volta fino alla

MATTINA SUCCESSIVA

"Se non facciamo gli straordinari, non abbiamo soldi. Abbiamo bisogno degli straordinari, è l'unico modo per far entrare più soldi in casa dato che la paga, come potete vedere, non basta. Come faccio a far quadrare i conti se pago 950 TL (310 euro) di affitto e quello che rimane non copre il resto delle spese?"

Lavoratrice turca

"Negli ultimi anni ho impiegato tutti i giorni liberi per coltivare i terreni di famiglia. Se contassi solo sulla mia paga, non sarebbe possibile coprire le spese familiari"

Lavoratrice bosniaca

2.3 LE STRATEGIE DI SOPRAVVIVENZA DEI LAVORATORI

Nonostante possano contare su un lavoro e un reddito, le lavoratrici e i lavoratori dell'abbigliamento vivono in condizioni di estrema povertà. Abbiamo pertanto domandato quali strategie mettano in atto per farvi fronte e come riescano a sopravvivere. Questo è ciò che ci hanno raccontato:

- **Integrare la paga con ore di lavoro straordinario** è la strategia più diffusa. Dall'indagine risulta che effettuare lo straordinario è pratica abituale. Le lavoratrici riferiscono che la loro settimana lavorativa è normalmente di 42 ore in Croazia, 54 ore in Romania e fino a 60 ore in Moldavia. In Turchia una settimana lavorativa standard può arrivare fino a 72 ore e per i lavoranti a domicilio in Bulgaria fino a 108 ore. Nella maggior parte dei paesi esaminati il lavoro straordinario oscilla fra le 4 ore e le 20 ore a settimana.

- **Agricoltura di sussistenza (Georgia, Macedonia, Bosnia Erzegovina, Moldavia, Bulgaria, Turchia sudorientale).** La terra è coltivata dalla famiglia allargata o in condivisione con amici: quest'attività costituisce un'integrazione del reddito e riduce le spese per l'alimentazione. Il 62% di tutte le persone intervistate nella Repubblica Serba di Bosnia ed Erzegovina coltiva ortaggi e frutta per la sussistenza. In Georgia e in alcune parti della Macedonia risulta del tutto evidente che i datori di lavoro hanno adottato la strategia di mantenere bassi i livelli salariali contando sull'agricoltura di sussistenza. Le fabbriche vengono costruite infatti nelle zone rurali dove gli abitanti sono dediti all'agricoltura e pertanto godono già di un reddito. Sono gli stessi imprenditori macedoni a dichiarare che hanno adattato l'orario di lavoro per venire incontro alle esigenze dei dipendenti: si comincia in fabbrica alle 6,00 e si finisce alle 14,00 in modo che il personale abbia il tempo di dedicarsi ai lavori agricoli. In paesi come la Georgia e la Moldavia, dove le pensioni minime sono notevolmente basse, è in crescita il numero delle persone che dipende dal reddito salariato e l'agricoltura di sussistenza diventa ancor più necessaria.

"Nessuno ci obbliga a fare gli straordinari, ma se vogliamo guadagnare qualcosa di più oltre al salario, dobbiamo farli. Se il capo ci dice che serve la nostra presenza di sabato o nei giorni di festa, dobbiamo venire. Ci capita di chiedere un permesso nei giorni festivi, ma dobbiamo dimostrare di avere una buona ragione, un problema di salute o qualcosa di altrettanto serio."

Lavoratrice moldava

"Non possiamo sopravvivere senza gli straordinari"

Lavoratrice turca

"Per prendermi cura della famiglia e della terra devo alzarmi ogni giorno alle 5,30. Ogni mattina mungo le mie due mucche e impasto il pane che infornerà mia suocera. E' anziana ma è ancora in grado di farlo e di dar da mangiare ai miei figli mentre sono al lavoro. Finito di preparare il pane, vado nell'orto, pulisco la casa e preparo la colazione e i pasti per i bambini. I miei suoceri ricevono una pensione di 100 GEL (42 euro) ma serve tutta per le medicine. La nostra maggiore spesa è il cibo, anche se ho due mucche per il latte, il burro e il formaggio, e anche un orto per le verdure"

Lavoratrice georgiana

- **Indebitarsi.** Per affrontare qualsiasi tipo di spesa imprevista, per esempio l'acquisto di materiale scolastico, le lavoratrici devono contrarre debiti. Normalmente si rivolgono ai vicini, agli amici o alla banca. Gli interessi bancari sono elevati, possono aggirarsi fra il 15% e il 20%.

- **Vivere al limite della sopravvivenza.** Le lavoratrici dichiarano di risparmiare sulle spese per la salute e il riscaldamento, non possono pagare regolarmente le bollette, non rispettano le scadenze per il pagamento dell'affitto e non possono permettersi un mutuo, cercano di evitare le visite mediche e non si sottopongono a esami di controllo o lo fanno in modo saltuario (in particolare gli esami dentistici), non possono permettersi ogni anno di acquistare i materiali scolastici per i figli, non si concedono svaghi, non escono mai di città, devono acquistare al supermercato i prodotti più convenienti nelle confezioni più grandi e scontate oppure oggetti di uso comune e indumenti di seconda mano, compiono furti di elettricità per soddisfare il proprio fabbisogno, usano svariate carte di credito fino al raggiungimento del limite di credito di ciascuna.

"Compro lo shampoo meno caro nei flaconi grandi, per i bambini cucino riso e patate, e una volta alla settimana riesco a mettere in tavola del pollo. E' dura se non hai un pezzo di terra. La mia paga è la nostra unica fonte di reddito. Ogni mese spendo per il minibus che mi porta al lavoro 200 MDL (11 euro) perché l'azienda non fornisce il servizio gratuitamente. Quest'anno ho preso in prestito 1.000 MDL (54 euro) per comprare il materiale scolastico più economico per i miei due figli, spero solo non ci siano altre spese scolastiche da pagare nei prossimi tre mesi mentre restituisco i soldi"

Lavoratrice moldava

Non ci chiedono di fare gli straordinari e questo mi consente di lavorare con mio marito in campagna. Se non facciamo fruttare la terra, non riusciamo a sopravvivere. La mia paga serve solo per pagare le bollette e abbiamo anche un debito da saldare... spero solo di rimanere in vita e in buona salute per poter continuare a lavorare, altrimenti dove vado a prendere i soldi? Vi domandate come si riesca a vivere in questo modo, ma ditemi, che altro posso fare? Sarebbe peggio se non avessi questo lavoro. Per lo meno mi pagano ogni mese"

Lavoratrice macedone

"Con quello che guadagniamo non si può condurre una vita normale. Tutti qui hanno qualche familiare che li sostiene. Siamo fortunati perché coltiviamo le nostre verdure e in estate mangiamo quello che produciamo. Però la vita durante l'inverno è molto dura."

Lavoratrice moldava

"Una lavoratrice ha raccontato che il suo unico momento di svago è stato quando ha fatto una colletta insieme ad altri per acquistare della carne da cuocere sul barbecue nel bosco".

Ricercatrice in Moldavia

"Alcune lavoratrici hanno raccontato che per arrivare alla fine del mese, quando smontano dal turno in fabbrica, vanno a lavorare nei laboratori di confezione"

Ricercatrice turca

"Quando le lavoratrici parlano di tempo libero, di solito usano parole come "sogno", "paradiso", "lusso". Se fai domande sui loro risparmi, si mettono a ridere. Dicono di avere una vita sociale pari a zero. Una lavoratrice ha detto: "E' molto chiaro, non possiamo mettere da parte i soldi perché anche ciò che è indispensabile è un lusso".

Ricercatrice turca

"Non abbiamo niente in mano, viviamo alla giornata"

Lavoratrice turca

"Vivo con mia madre che è disabile e riceve una pensione di 125 BGN (64 euro) ma per lo meno c'è lei che si occupa di mio figlio quando lavoro 12 ore al giorno. Torno a casa stanca. Non ricordo quando è stata l'ultima volta che ho visto un film o sono andata a teatro. Non sono mai andata con amici al ristorante o in un locale, sarebbe un sogno".

Lavoratrice bulgara

• **Un solo lavoro non basta.** Molte donne cercano di integrare il reddito del lavoro in fabbrica con altri tipi di occupazione al nero, per esempio facendo le pulizie o vendendo generi alimentari. A Istanbul si può arrotondare lavorando in più di una fabbrica di abbigliamento.

“E’ impensabile che io possa vivere del mio salario. I nostri genitori, che vivono in campagna, ci mandano cibo e soldi ogni mese. Tutti ci chiedono quando avremo dei figli, ma non possiamo permettercelo nella nostra situazione“

Lavoratrice moldava

03

CAPITOLO TRE

ORARIO DI LAVORO - STRAORDINARI

La settimana regolare di lavoro è di 40 ore in Bulgaria, Croazia, Bosnia Erzegovina, Macedonia, Moldavia, Romania, Slovacchia, Ucraina e Georgia. In Turchia è di 45 ore per legge.

3.1 DISPOSIZIONI DI LEGGE E CONSUETUDINE NELL'INDUSTRIA DELL'ABBIGLIAMENTO

La normativa concernente il lavoro straordinario varia considerevolmente da paese a paese. In Georgia non esistono vincoli eccetto che l'orario giornaliero massimo di lavoro deve essere di 12 ore.

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

Il limite massimo settimanale di ore straordinarie può variare fra 8 ore (Croazia, Macedonia, Slovacchia, Romania) e 20 ore (Bulgaria). In Turchia non vigono limiti settimanali. Tutto questo è in contrasto con la Convenzione dell'ILO n. 1 (massimo 12 ore di lavoro straordinario alla settimana).

Il lavoro straordinario annuale può oscillare fra 120 ore (Moldavia) a 400 ore (Slovacchia). In alcuni paesi non esistono norme che disciplinano il lavoro straordinario annuale, per esempio in Macedonia e in Bulgaria.

Sono differenziate anche l**e maggiorazioni salariali per lo straordinario**. In Croazia le tariffe sono lasciate alla negoziazione fra lavoratori e datori di lavoro. In Georgia non esiste regolamentazione in materia. La convenzione n. 1 dell'ILO stabilisce che la maggiorazione per straordinario debba essere almeno il 25% in più della retribuzione per l'orario normale. La maggiorazione fissata dall'ILO è regolata dalla legge in Bosnia Erzegovina, Macedonia, Romania e Slovacchia.

Le iniziative multistakeholder come Ethical Trading Initiative (ETI) e la Fair Wear Foundation (FWF) come pure il Joint-Initiative Draft Code (Jo-In Code) prescrivono che lo straordinario debba essere effettuato su base volontaria, non superi le 12 ore settimanali, non venga richiesto in modo continuativo e sia retribuito con una maggiorazione pari almeno a una volta e mezza il compenso orario regolare. Questo tasso di maggiorazione è regolato dalla legge in Bulgaria, Moldavia e Turchia.

“Quando andiamo al lavoro non sappiamo mai quando torneremo a casa. Lavoriamo 50-60 ore alla settimana, qualche volta senza giorni di riposo. Normalmente lavoriamo 200 ore al mese, ma qualche volta fino a 400 ore”

Lavoratrice bulgara

3.2 RISULTATI DELL’INDAGINE CONDOTTA NELLE FABBRICHE

Vengono abitualmente effettuate ore di lavoro straordinario in tutti i paesi in cui è stata condotta l’indagine e, come riferiscono le lavoratrici, è difficile rifiutare lo straordinario o chiedere giorni di permesso. Nella maggior parte delle fabbriche esaminate le maggiorazioni non vengono corrisposte o non vengono corrisposte per intero. In Bulgaria, Macedonia, Moldavia, Romania e Turchia, il personale deve lavorare in straordinario oltre il limite orario stabilito dalla legge.

“Ci pagano per lo straordinario esattamente quanto ci pagano per l’orario normale”

Lavoratrice moldava

“Il sistema di lavoro per quote di produzione spinge le donne a lavorare di più per poter aspirare a ricevere il premio che viene pagato ogni 3-4 mesi ai lavoratori che completano la loro quota regolarmente. In base alla legge moldava, è il datore di lavoro a chiedere ai dipendenti di effettuare ore straordinarie. In realtà avviene l’inverso: è il lavoratore che deve chiedere il permesso di non prestare ore straordinarie ed esibire una giustificazione, per esempio un certificato medico”

Ricercatrice moldava

“E’ difficile ottenere un permesso o un congedo per malattia. Persino quando è il dottore a prescriverlo, i dirigenti non l’approvano”

Lavoratrice bosniaca

CASO DI STUDIO: LAVORATRICI RUMENE

Le dipendenti dei fornitori rumeni di Zara (Inditex) e H&M affermano di non riuscire a guadagnare il salario minimo legale durante il normale orario di lavoro e devono pertanto lavorare un numero di ore eccessive di straordinario.

In ottobre e novembre 2013 sono state intervistate 22 dipendenti di due fornitori di H&M e Zara. Le lavoratrici hanno riferito alla CCC di effettuare ore straordinarie che spesso superano i limiti di legge e che qualche volta queste ore non compaiono nella busta paga e sono pagate in contanti. Ci sono mesi in cui le lavoratrici riescono ad arrivare alla paga minima legale solo se vengono conteggiati in busta paga gli straordinari e i giorni di congedo.

Interventi immediati richiesti a H&M e Inditex

A Rispetto della legge rumena sul lavoro straordinario e il salario minimo legale.

B I salari devono essere immediatamente aumentati fino alla soglia di povertà corrispondente ad almeno il 60% del salario medio nazionale. I prezzi pagati ai fornitori devono tenere conto dei salari così riformulati e consentire gli aumenti programmati.

"Lo straordinario è organizzato in modo non ufficiale e non figura nella busta paga dove compaiono solo le ore regolari di lavoro. Le ore lavorate in più sono considerate alla stregua del normale cottimo e non sono remunerate con le dovute maggiorazioni, a parte un premio in contanti di 2,10 euro per i sabati. Rifiutare lo straordinario può generare tensioni con i superiori"

Ricercatrice rumena

04

CAPITOLO QUATTRO

MODALITA' DI ASSUNZIONE – CONTRATTI DI LAVORO

In tutti i paesi, ad eccezione della Georgia, i rapporti di lavoro sono disciplinati dalla legge. Nella maggior parte dei paesi avere un contratto di lavoro o versare i contributi da lavoro autonomo è condizione indispensabile per accedere all'assistenza sanitaria.

4.1. DISPOSIZIONI DI LEGGE E CONSUETUDINE NELL'INDUSTRIA DELL'ABBIGLIAMENTO

Il settore dell'abbigliamento gode ovunque di cattiva reputazione in ragione delle diffuse violazioni normative. L'abuso di contratti a tempo determinato o i rapporti da lavoro autonomo fittizi sono diventati pratica comune.

In Romania emerge che "I contratti a tempo determinato sono ammessi per legge solo in casi eccezionali. Tuttavia, sono diffusi contratti di lavoro di 6-12 mesi, con possibilità di estenderne la durata a discrezione del datore di lavoro. In alcuni casi, le assunzioni a termine preparano il terreno a forme di evasione fiscale e di lavoro irregolare: i contratti non vengono mai rinnovati ufficialmente e i lavoratori continuano a prestare la loro opera in nero. Il lavoro illegale è comunemente accettato dai lavoratori che riescono a guadagnare molto di più senza un contratto di lavoro regolare, ma è anche conseguenza del mancato rinnovo dei contratti che giungono a scadenza. Nell'ottobre 2013 un'indagine ufficiale condotta in tre stabilimenti di produzione di abbigliamento in Prahova ha messo in luce che molti lavoratori erano occupati in violazione delle norme del lavoro.[60] Da altre indagini condotte nel 2012 è emerso che una fabbrica di proprietà italiana nel distretto di Alba occupava illegalmente 100 persone con contratto di lavoro scaduto".[61]

In Turchia e in Croazia il ricorso alle agenzie per il lavoro si è imposto anche nell'industria dell'abbigliamento dove sono ormai pratica diffusa le assunzioni con caratteristiche di semi-regolarità.

"I contratti vengono spesso stipulati per un periodo di tempo limitato, normalmente per 3 mesi. Se un dipendente presta la sua opera per lo stesso datore di lavoro continuativamente per 24 mesi o in modo intermittente per lo stesso periodo di tempo per la durata di 3 anni, il rapporto di lavoro deve venire stabilizzato. Tuttavia, gli intervistati hanno dichiarato che conservare il posto di lavoro dipende unicamente dalla volontà del datore di lavoro".

Ricercatrice bosniaca

4.2. RISULTATI DELL'INDAGINE CONDOTTA NELLE FABBRICHE

Condizioni di impiego di tipo irregolare o semi-regolare:

- **Abuso del lavoro autonomo** in Slovacchia e in Bulgaria (per eludere i versamenti contributivi e le responsabilità che derivano da un rapporto di lavoro diretto)
- **Ricorso eccessivo a contratti a tempo determinato** in Bosnia Erzegovina, Bulgaria, Croazia, Georgia, Macedonia, Moldavia, Romania, Slovacchia
- **Contributi previdenziali** non pagati dai datori di lavoro.

"Un contratto a tempo determinato non può superare il termine di durata di 36 mesi e può essere applicato solo in casi eccezionali, fra questi il lavoro stagionale.[62] Questa tipologia di assunzione è utilizzata anche nell'industria dell'abbigliamento dove sono comuni contratti di lavoro a tempo determinato della durata di 6-12 mesi o di un anno. In effetti, solo 3 delle 11 lavoratrici intervistate in una fabbrica avevano contratti a tempo indeterminato"

Ricercatrice moldava

"Si lavora con contratti rinnovati ogni 3-6 mesi per diversi anni"

Ricercatrice moldava

"Sono frequenti in Bosnia Erzegovina le proteste per salari maturati e non pagati, ma le rivendicazioni riguardano i salari in sé, per quanto miseri, piuttosto che la loro congruità. Il vero problema è però il mancato versamento delle tasse e dei contributi che danno diritto alla pensione, per questo le pensioni sono così basse. Secondo uno studio[63] pubblicato dalla Confederazione dei Sindacati della Bosnia Erzegovina, un numero crescente di lavoratori non riuscirà a percepire la pensione a causa del mancato versamento dei contributi al fondo pensione"

Ricercatrice bosniaca

- **Deviazioni dalle norme contrattuali** in tema di orari di lavoro e di salari. Dall'indagine emerge che in Bulgaria i lavoratori sono assunti ufficialmente con contratti a tempo parziale (per esempio per 4 ore al giorno), ma lavorano a tempo pieno e persino in straordinario. In gran parte dei paesi esaminati si registrano di sovente differenze fra il salario stabilito nel contratto, che normalmente è il minimo legale, e quello corrisposto realmente, e la differenza viene pagata in contanti fuori busta. Per esempio, i contratti stipulati da un fornitore di materiale sportivo georgiano fissano la paga in 125 GEL (52 euro), ma la retribuzione corrisposta è più alta. Ciò significa che i datori di lavoro contengono i costi a scapito dei lavoratori a cui vengono sottratti i contributi sociali a cui avrebbero diritto.

4.3. LAVORO IRREGOLARE E LAVORO A DOMICILIO

Studi realizzati in Turchia, Bulgaria e Ucraina rilevano un alto tasso di forme di occupazione irregolari o semi-regolari nel settore dell'abbigliamento. Fra le pratiche più diffuse vi sono l'abuso del lavoro autonomo, la chiusura delle fabbriche con la trasformazione dei dipendenti in lavoranti a domicilio (Bulgaria) o il non rinnovo dei contratti a tempo determinato. Per la Bulgaria, l'Associazione dei Lavoranti a Domicilio (HWA) stima che ai circa 100 mila addetti del comparto regolarmente assunti, vadano aggiunti altri 50 mila lavoranti a domicilio. Un'associazione imprenditoriale calcola che accanto alla manodopera regolarmente assunta in Ucraina operi nel settore un egual numero di lavoratori senza tutele, il che fa salire ad almeno il doppio il numero stimato di persone impiegate nell'industria dell'abbigliamento. Spesso le statistiche prendono in considerazione solo le aziende con un numero minimo di dipendenti escludendo le micro imprese installate in scantinati o laboratori benché la maggioranza delle realtà produttive sia di piccole e piccolissime dimensioni.

E' da ritenere che in Turchia almeno due terzi dell'industria dell'abbigliamento operi nell'illegalità e che nei paesi ex-socialisti in media un lavoratore su tre non goda appieno dei suoi diritti, in particolare quelli relativi alla stipula di un contratto di lavoro e al versamento dei contributi sociali. Per quanto le statistiche riferite ai lavoratori regolarmente assunti varino molto da paese a paese (in particolare in Turchia e in Ucraina), secondo nostre stime, almeno 2 milioni di lavoratori dell'abbigliamento e calzature nei paesi oggetto dell'indagine sono occupati in condizioni di estrema vulnerabilità e privati dei loro diritti legali minimi.

Coesistono differenti livelli di irregolarità:
- Vi sono laboratori in Turchia o scantinati in Bulgaria che impiegano lavoratori a giornata e dove non esiste il concetto di straordinario malgrado si lavori talvolta fino alla mattina del giorno successivo. Sono realtà produttive che fanno capo a subfornitori (di subfornitori) di fornitori di primo livello.
- Vi sono fabbriche che operano nella legalità ma che presentano una quota rilevante di occupati al nero ai quali non vengono versati i contributi previdenziali.

Esiste una sorta di contiguità fra il lavoro regolare e irregolare. Una lavoratrice può essere assunta con un contratto di lavoro e tutte le contribuzioni di legge e lavorare a fianco di una collega che non gode di nessun diritto.

"Le interviste hanno dimostrato che nei rapporti di lavoro l'irregolarità è la norma. Nelle due fabbriche di cui ci siamo occupati circa un terzo della manodopera non era in regola. Un subfornitore ha assunto solo 4 delle 20 persone a cui dà lavoro. Tutte le donne lavoravano senza tutele"

Ricercatrice turca

"Avevo bisogno di una visita allergologica, ma ho saltato tutti gli appuntamenti perché non volevo essere licenziata. Alla fine sono andata dal dottore per farmi fare un'iniezione, ma il dottore si è rifiutato di curarmi perché la mia azienda non aveva pagato l'assicurazione sanitaria"

Lavoratrice slovacca

CASO DI STUDIO: LAVORATRICI SFRUTTATE PER PRODURRE PER CONTO DI MARCHI PRESTIGIOSI COME HUGO BOSS

Fra il maggio 2013 e il gennaio 2014 sono state intervistate 40 lavoratrici in 4 realtà produttive in Croazia e in Turchia, che producono vestiario per conto del marchio Hugo Boss. Dall'indagine emerge che i salari percepiti sono molto al di sotto del salario minimo dignitoso stimato.

Altre violazioni nelle aziende che producono per Hugo Boss in Croazia e Turchia:

- Negazione del diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, repressione dell'attività sindacale; molestie, atti intimidatori e tentativi di corruzione per costringere gli iscritti ad abbandonare il sindacato.
- Esternalizzazione del lavoro, trasferimento di lavoratori in aziende affiliate con condizioni di lavoro peggiorative.
- Molestie sessuali, abusi verbali, intimidazioni
- Abuso degli straordinari e tariffe non conformi alla legge
- Negazione del diritto riproduttivo delle donne (obbligo a non avere gravidanze)

Interventi immediati richiesti a Hugo Boss

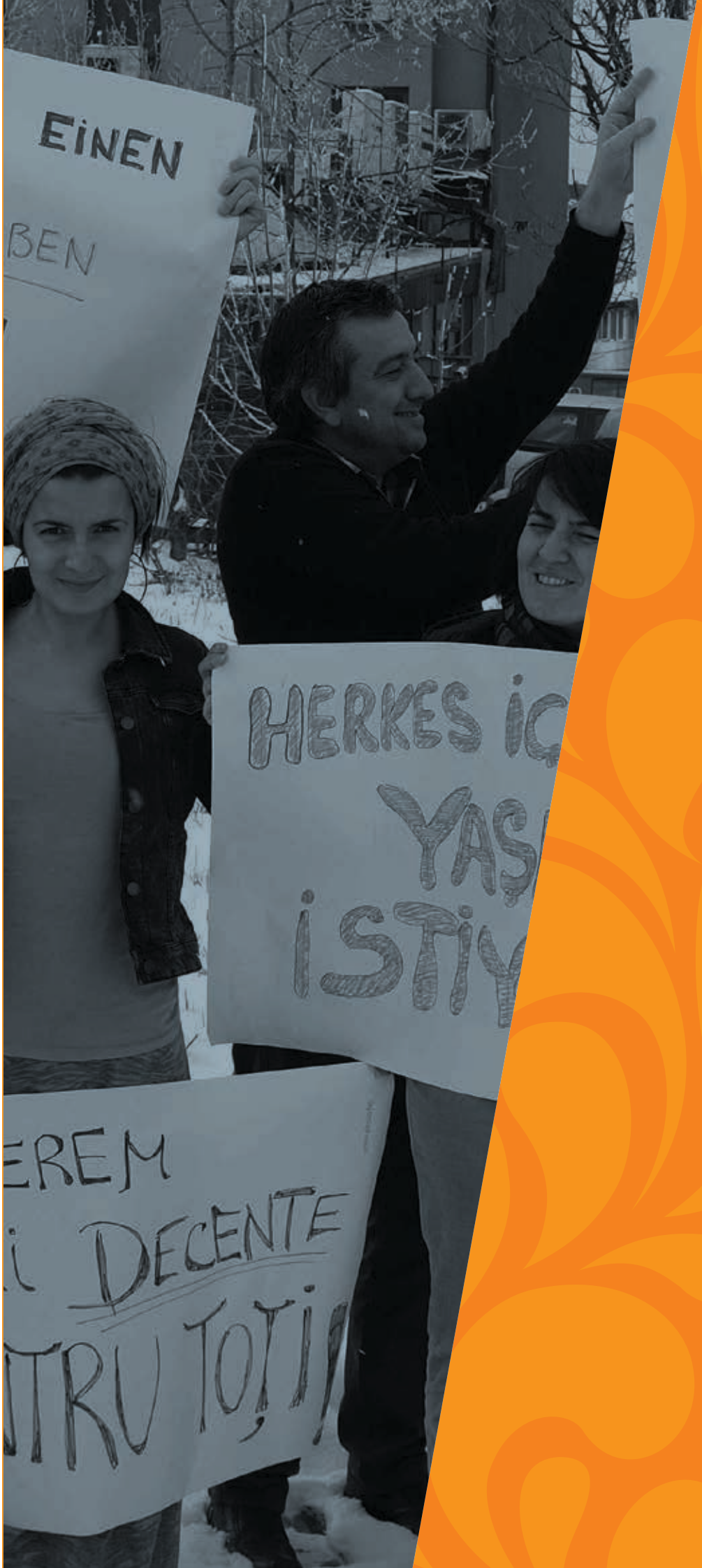
A I salari nei paesi produttori dell'Europa Centrale, Orientale e Sudorientale, così come in Turchia, devono essere immediatamente aumentati fino alla soglia di povertà corrispondente ad almeno il 60% del salario medio nazionale. I prezzi pagati ai fornitori devono tenere conto dei salari così riformulati e consentire gli aumenti programmati.

B Avviare un confronto con le organizzazioni sindacali / per i diritti umani in Croazia e in Turchia al fine di far cessare i comportamenti illegali presso i fornitori.

“Ho rispetto per l’azienda, ho rispetto per il mio lavoro, perché loro non mi rispettano?”

Lavoratrice turca di Hugo Boss

05



CAPITOLO CINQUE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

In Bulgaria, Romania e Croazia sono state emanate nuove leggi in materia di attività sindacale che pongono ulteriori restrizioni alla costituzione di rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro e a livello nazionale, rendendo in questo modo più difficile la contrattazione collettiva.

Le organizzazioni sindacali che partecipano alle negoziazioni tripartite sul salario minimo avanzano solo timide richieste rispetto all'aumento dei livelli salariali e non vi è quasi dibattito pubblico in tema di salario dignitoso. In Moldavia e in Bosnia Erzegovina, al contrario, hanno avuto luogo nel 2013 manifestazioni pubbliche in favore di retribuzioni decorose.

5.1. DISPOSIZIONI LEGISLATIVE

I ricercatori in Croazia hanno constatato l'esistenza di barriere non indifferenti all'organizzazione dei lavoratori, non ultimi i sentimenti antisindacali diffusi nella società e veicolati dai mezzi di informazione. A loro volta, gli imprenditori mettono in atto comportamenti antisindacali prendendo a pretesto la difficile situazione del settore e la pressione della concorrenza internazionale. Il sindacato viene additato quale pericolo per l'esistenza stessa delle imprese. Gli interventi governativi, inoltre, sono sempre sbilanciati a favore di queste ultime.

I contratti di lavoro precario rappresentano a loro volta barriere di non poco conto all'organizzazione dei lavoratori. Sono ancora pochi i contratti collettivi di lavoro siglati nell'industria tessile e dell'abbigliamento, accordi negoziali che potrebbero disciplinare istituti come maggiorazioni per straordinario (50%), indennità di trasporto, festività, premi di produzione. Lo scarso peso specifico dei contratti collettivi nell'industria dell'abbigliamento restringe drasticamente lo spazio di manovra per aumenti salariali. In un settore che vede forme di contrattazione collettiva deboli o del tutto inesistenti, il salario minimo legale rappresenta l'unico strumento di regolazione delle retribuzioni con efficacia generale.

"E' molto dura la vita di un'operaia dell'abbigliamento. Sono sicura che nessuno, né i nostri superiori né i nostri politici, sappia niente delle nostre condizioni di vita"

Lavoratrice slovacca

"Quello che mi fa più male è vedere tanta paura fra le colleghe all'idea di organizzarsi per rivendicare paghe più alte. Se ci mettiamo insieme, forse riusciamo a cambiare la situazione, ma sono tutte spaventate dalla prospettiva di perdere il lavoro in una situazione economica come quella che stiamo vivendo. Ma per lo meno è un male comune che ci unisce".

Lavoratrice rumena

5.2. RISULTATI DELL'INDAGINCE CONDOTTA NELLE FABBRICHE

Ad eccezione della Turchia, si è rivelato estremamente difficile per i ricercatori individuare lavoratrici disposte ad essere intervistate. Hanno incontrato resistenza persino organizzazioni sindacali come Novi Sindikat in Croazia e l'Associazione dei Lavoranti a Domicilio in Bulgaria, che pure organizzano i lavoratori, per il timore delle lavoratrici di finire nei guai. In qualche caso (per esempio in Bulgaria e Slovacchia) le lavoratrici hanno affermato che avevano dovuto sottoscrivere un impegno a non parlare "delle condizioni interne" dell'azienda.

In paesi come la Slovacchia e la Croazia, dove gli imprenditori e le organizzazioni sindacali affrontano un periodo segnato da seri rischi di delocalizzazione e dove il tasso di disoccupazione ufficiale è molto elevato (18,4% in Croazia, 14% in Slovacchia), la prima preoccupazione per i lavoratori è quella di non perdere il posto di lavoro. Tutto il resto passa in secondo piano.

"Le lavoratrici sanno perfettamente in quali casi i loro diritti non sono rispettati, ma non ne parlano perché sanno altrettanto bene che questo significherebbe il licenziamento immediato, un rischio che devono assolutamente evitare".

Ricercatrice in Bosnia Erzegovina

"Non si deve protestare, solo funzionare al meglio. E' la paura a guidarci. Se protestassi, verrei licenziata, e non sarebbe di certo un sollievo"

Lavoratrice bulgara

"Quando vengono in visita i grandi clienti per parlare con il capo, si limitano a ispezionare i nuovi macchinari, ma non chiedono mai quanto guadagniamo"

Lavoratrice rumena

"La ricerca sul campo ha reso evidente l'impossibilità di ottenere il riconoscimento del salario minimo per le normali ore di lavoro attraverso le lotte rivendicative. Le lavoratrici non si impegnano per migliorare le condizioni economiche poiché considerano il loro lavoro una fonte sicura di reddito e si giustificano dicendo che in altre fabbriche il trattamento è anche peggiore (per esempio, non vengono forniti i buoni pasto)"

Ricercatrice in Romania

Le lavoratrici temono di esporsi, si sentono deboli e facilmente sostituibili. Lo denotano le esitazioni e talvolta l'ostilità che hanno opposto alla richiesta di intervistarle anche sotto anonimato. La paura costituisce un potente deterrente all'azione sindacale. I ricercatori sottolineano il fatto che il sindacato non gode di nessuna fiducia quale attore di cambiamento positivo. Le lavoratrici guardano al modo in cui sono trattate e sfruttate come a una conseguenza ineluttabile del capitalismo. L'eccesso di pressione sul luogo di lavoro si accompagna a paura, fatalismo e depressione.

Ai tavoli negoziali anche il sindacato si sente impotente di fronte all'eterna minaccia delle delocalizzazioni e alla inarrestabile corsa al ribasso che mette i lavoratori uno contro l'altro sul mercato mondiale del lavoro.

Nonostante le condizioni proibitive per l'esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, sono presenti sul campo organizzazioni sindacali e per i diritti dei lavoratori come TEKSIF e Clean Clothes Campaign in Turchia, e Novi Sindikat in Croazia, che danno sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori dell'abbigliamento.

"Il sindacato non può battersi per l'aumento delle paghe, è troppo impegnato a contrastare comportamenti illegali più gravi, come lo straordinario non retribuito o i salari che non vengono corrisposti per mesi di fila ai lavoratori"

Sindacalista croato

06

“Il mese scorso ho fatto molto straordinario e ho lavorato anche due sabati, ma ho guadagnato meno del minimo; per portare il totale a 800 RON (177 euro lordi) mi hanno rubato cinque giorni di ferie”.

Lavoratrice rumena

CAPITOLO SEI

FURTI DI SALARIO

Alle pratiche illegali che abbiamo illustrato si aggiungono, nei paesi analizzati, numerosi altri espedienti messi in atto per derubare i dipendenti del proprio salario.

- **Sottrazione di congedi retribuiti e dello straordinario per far figurare il pagamento dei minimi salariali**: nei casi in cui le lavoratrici non riescono a raggiungere il minimo salariale, i datori di lavoro usano mezzi illegali per gonfiare le retribuzioni fino a portarle ai livelli prescritti. Ci sono casi documentati di congedi annuali retribuiti che sono stati conteggiati nelle buste paga al fine di incrementare l'importo totale, benché, a detta delle lavoratrici, non erano stati fruiti giorni di ferie nel mese preso in considerazione.

- In quasi tutte le fabbriche si verificano **irregolarità nei congedi retribuiti**: i congedi vengono pagati notevolmente meno che il salario normale (per esempio in Bulgaria); tutti i dipendenti devono usufruire dei congedi sempre a cadenze prestabilite; le lavoratrici non sono libere di disporre a piacimento o secondo necessità dei congedi retribuiti (malattia, ferie annuali, e altre forme di permessi disciplinati dalla legge) e non godono mai per intero dei giorni di ferie di cui avrebbero diritto, quasi sempre possono assentarsi per non più di una settimana all'anno. La convenzione ILO 132 stabilisce che debba essere concesso un periodo di almeno 3 settimane di ferie all'anno da retribuire in base alla remunerazione media percepita dai lavoratori. I paesi oggetto dell'indagine hanno normative che, almeno sulla carta, contengono disposizioni persino più favorevoli della convenzione ILO 132.

- **Sottrazione di salari maturati e di indennità di licenziamento per chiusura delle fabbriche:** risulta essere una pratica comune in Bulgaria e Slovacchia, ma è diffusa, a quanto sembra, in tutta l'area geografica indagata. Sono stati riferiti casi di aziende che hanno chiuso lasciando i dipendenti senza le paghe maturate da mesi e senza l'indennità di licenziamento dovuta. Per giunta, i datori di lavoro hanno fatto perdere le proprie tracce abbandonando il paese e impedendo al personale di trovare impiego altrove a causa del fatto che il rapporto di lavoro non si era risolto in modo regolare.

"Qualche volta prendiamo circa 900 MDL (50 euro) fuori busta, capita se il nostro superiore ci prende a ben volere e riusciamo a completare la quota di produzione assegnata per mesi di fila".

Lavoratrice moldava

- **Mancato pagamento dei contributi sociali obbligatori e pagamenti in contanti fuori busta:** le lavoratrici ricevono una parte del loro salario, pari al salario minimo legale, sul loro conto corrente, comprensivo dei contributi sociali obbligatori. La restante parte del compenso maturato viene corrisposto in contanti. Questa forma semi-regolare di pagamento è, a quel che sembra, pratica comune in Bulgaria, Romania e Moldavia. Secondo testimonianze dalla Bulgaria, si verificano casi in cui i dipendenti sono occupati per 4 ore al giorno da contratto, ma in realtà lavorano 10 ore al giorno e vengono retribuiti in contanti per le ore che eccedono le 4 regolamentari.

"Con un salario di 90 euro, inclusa tutta la parte accessoria, lo straordinario è una bella sorpresa, anche se pagato fuori busta. Un'intervistata ha dichiarato: 'Se devo venire al lavoro di sabato, lo faccio. Per lo meno mi danno subito i soldi. So che non saranno utili ai fini della pensione, ma ne ho bisogno adesso. Non abbiamo il tempo di pensare alla pensione. Sono molte le colleghe in fabbrica nella mia stessa situazione."

Ricercatrice moldava

- **Abuso dei contratti di apprendistato o del periodo di prova:** a prescindere dall'esperienza professionale, i nuovi assunti sono inquadrati con contratti di apprendistato in base ai quali, nel periodo iniziale che va da 1 a 6 mesi, non percepiscono retribuzione, oppure ricevono una paga notevolmente decurtata (in Bulgaria e Croazia del 50% rispetto alla paga normale; in Georgia non vengono pagati per il primo mese). Durante questo periodo, non vengono formati, ma lavorano esattamente come i dipendenti stabilizzati.
- **Trattenute disciplinari e arbitrarie:** vengono effettuate per svariate ragioni in tutti i paesi, seppur in minor misura in Croazia. Le multe accertate nella nostra indagine includono "multe per assenza dal lavoro" riferite a pause per fumare una sigaretta, trattenersi alla toilette per un periodo di tempo superiore al consentito, bere acqua, scambiare due parole con i colleghi, ecc. In Turchia le multe vengono inflitte anche nei casi di assenza per malattia.

Si noti che le iniziative multistakeholder quali Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Wear Foundation (FWF) e Joint-Initiative Draft Code (Jo-In Code) prescrivono: "non devono venire effettuate trattenute per misure disciplinari o per motivi non previsti dalla legislazione nazionale se non con il consenso del lavoratore".

"Si applicano multe se una lavoratrice non può presentarsi al lavoro perché malata. In una delle fabbriche la multa ammontava a 40 TL (13 euro) e nell'altra venivano decurtate le ore di straordinario. La perdita in denaro in questo caso è maggiore dal momento che lo straordinario è retribuito 1,5 volte l'orario di lavoro normale"

Ricercatrice turca

"Se non riesci a completare la quota di produzione, la paga che ricevi può non superare i 200 GEL (83 euro) al mese, per una miseria così non vale quasi la pena lasciare la famiglia a sé stessa".

Lavoratrice georgiana

- **Discriminazioni salariali ai danni di minoranze, rifugiati e migranti**: sono fatti provati che le minoranze Rom, Pomak, kurde, così come i rifugiati siriani e i migranti senza documenti sono pagati molto meno e spesso al di sotto del minimo legale in tutto il territorio preso in esame. Li si assume perché sono più vulnerabili e maggiormente disposti ad accettare condizioni di sfruttamento. I mezzi di informazione in diversi paesi indagati si sono occupati del lavoro dei migranti di origine asiatica e delle loro condizioni prossime alla schiavitù. In Romania e in altri paesi il reclutamento di migranti dall'Asia risponde a una precisa strategia degli imprenditori e degli uffici di collocamento per compensare la perdita di manodopera qualificata in un comparto industriale notoriamente caratterizzato dai bassi salari. I ricercatori bulgari segnalano che gli imprenditori hanno preso l'abitudine di "minacciare" di assumere manodopera proveniente dal Vietnam. In Macedonia è stata rilevata la presenza nell'industria dell'abbigliamento di lavoratrici rom, donne che sono esposte alle peggiori condizioni di lavoro e salariali.[64]

- **Quote di produzione che possono essere completate solo con lavoro straordinario supplementare (non retribuito) sotto il ricatto di provvedimenti disciplinari:** tutte le lavoratrici ovunque intervistate menzionano il pagamento di un salario basato sul raggiungimento di quote di produzione. In alcuni paesi la corresponsione del salario minimo è indipendente dal raggiungimento della quantità giornaliera di produzione prefissata, in altri vengono effettuate trattenute e si può perdere il lavoro se la quota non è raggiunta. In tutti i casi si tratta di lavoro straordinario non retribuito.

"Le intervistate percepiscono un salario fisso per il proprio lavoro, ma si vedono assegnare anche una quota di produzione da completare durante la giornata lavorativa. Se non ce la fanno, devono trattenersi al lavoro oltre il normale orario per non ricevere una paga decurtata".

Ricercatrice in Bosnia Herzegovina

07

“Gli uomini lavorano in prevalenza nel taglio e nella logistica. Hanno un salario fisso di 300-350 GEL (124-145 euro) mentre le donne sono pagate per quantità di prodotto realizzato e le loro paghe non superano i 250-300 GEL (104-124 euro)”

Ricercatrice georgiana

CAPITOLO SETTE

LA SITUAZIONE DELLA MANODOPERA FEMMINILE

Le donne rappresentano l'80-90% degli occupati nel settore dell'abbigliamento. Se nei paesi ex-socialisti oltre il 90% della manodopera è femminile, in Turchia la composizione di genere è più variegata: le posizioni di lavoro regolari sono ricoperte in maggioranza da uomini, mentre al fondo della catena di fornitura, nei "sottoscala" e a domicilio, opera quasi esclusivamente personale di genere femminile. La presenza delle donne cresce quanto più si scende nella scala produttiva.

In Turchia le operazioni di taglio dei tessuti, stiratura, maglieria, tintura sono considerate "tradizionalmente" mansioni maschili. Attività relative alla pulizia, al lavoro di assistenza, alla cucitura semplice vengono viste invece come parte dei compiti domestici e pertanto come "lavori femminili".

In Georgia è stata reintrodotta la tradizionale divisione del lavoro per genere: gli uomini sono prevalentemente impiegati in lavori "difficili", come conducenti di mezzi, elettricisti, caposquadra, operatori, nelle operazioni di consegna, e sono meglio pagati delle donne. Le donne, al contrario, occupano "posti interni" sotto la pesante pressione del sistema produttivo a cottimo.

Nei paesi ex-socialisti la cucitura dei capi di abbigliamento è un tipo di lavorazione eseguita quasi esclusivamente dalle donne. Gli uomini sono impiegati nei reparti di stiratura o imballaggio, oppure operano con la qualifica di "macchinisti", che dà loro diritto a paghe più elevate. Le operaie addette alla cucitura vengono pagate per quota di produzione o a cottimo e ricevono il salario minimo legale; gli addetti alla logistica, al taglio dei tessuti o alle operazioni di imballaggio – normalmente uomini – ricevono una paga oraria e in genere più del salario minimo legale.

Questa **divisione del lavoro per genere** all'interno della stessa realtà produttiva viene utilizzata per giustificare i livelli salariali più elevati percepiti dagli uomini nel comparto industriale.

Nell'industria manifatturiera, il settore dell'abbigliamento è il peggiore, o fra i peggiori, in termini di retribuzioni; nei settori a predominante presenza maschile, i salari possono essere tre volte più elevati (si veda la tabella 2). E' notorio che nel settore dell'abbigliamento le paghe sono basse e le condizioni di lavoro pessime.

La divisione del lavoro per genere e il confronto con altri comparti industriali indicano chiaramente **una discriminazione retributiva di genere**.

"La mia vita è fatta di lavoro in fabbrica e di lavoro di cura per mia madre e per mio figlio. Non ho una vita mia. Se fossi da sola, andrei a vivere in Spagna, ma ho delle responsabilità verso la mia famiglia. Vivo con la speranza che un giorno le cose cambieranno, che verrò pagata il giusto per il duro lavoro che faccio. Lavorerei solo 8 ore al giorno, andrei in vacanza, andrei al cinema e a teatro. Vedrei mio figlio e mia madre sorridere più di frequente".

Lavoratrice bulgara

LE DONNE, MANODOPERA OBBEDIENTE E A BUON MERCATO?

In Macedonia le donne affermano di lavorare solo per l'assicurazione sanitaria che considerano un bene prioritario da garantire alle proprie famiglie. Per i cittadini macedoni che vivono in condizioni di povertà un contratto di lavoro rappresenta la chiave di accesso ai servizi sanitari. In Slovacchia, Bulgaria, Macedonia e Romania un gran numero di lavoratrici sono **madri sole** (circa il 30-60%) o **l'unico sostegno della famiglia** in quanto molto spesso i mariti sono disoccupati, e per di più quasi sempre hanno genitori o suoceri da accudire.

I racconti delle donne testimoniano una grande difficoltà, il **triplo carico** che poggia sulle loro spalle: il lavoro salariato per mantenere la famiglia, il lavoro di cura e domestico, il lavoro in campagna per integrare le paghe misere con qualche prodotto della terra.

"Ricevo solo il salario minimo, è impossibile per me e per la mia famiglia condurre una vita dignitosa con quel poco che guadagno. Ma sono contenta di avere almeno un lavoro. Lavoro qui da 28 anni e dopo tutto questo tempo non riesco ad immaginare come potrei lavorare altrove, e oltretutto, a 46 anni, avrei ben poche possibilità di trovarmi un altro impiego. Con un salario lordo di 380 euro al mese devo tenere da conto ogni spicciolo per far fronte alle spese più indispensabili. Ho tre figlie. Anche se non sono contenta della mia paga, sono fortunata ad avere un datore di lavoro che rispetta l'orario di lavoro (8 ore). In questo modo posso essere a casa in tempo per preparare i pasti per le bambine, che rientrano da scuola, e per mio marito. Mio marito lavora in una fabbrica metalmeccanica vicino a casa e anche lui guadagna molto poco. Il nostro reddito mensile è meno di 800 euro, risparmiare dei soldi è impossibile. Cerchiamo di arrivare alla fine del mese, senza garanzie per il futuro. Non so cosa faremo se le nostre figlie vorranno andare all'università. Qualche volta spero solo che, finita la scuola superiore, cerchino lavoro. E' anche difficile riuscire a spiegare perché non possiamo andare in vacanza come le altre famiglie. Spendiamo tutti i soldi per ciò che è indispensabile e soprattutto per il cibo. I prodotti alimentari sono sempre più cari, non posso comprare prodotti di buona qualità, ma ci abbiamo fatto l'abitudine. Possiamo permetterci di mangiare carne solo una volta alla settimana".

Lavoratrice slovacca

Non c'è solo il senso della privazione materiale in queste testimonianze, ma anche l'angoscia per la c**ronica mancanza di tempo.** Le donne intervistate aspirano ad avere più tempo da dedicare alla famiglia, ai figli, e anche a se stesse, ma insieme a questo avvertono tutta l'urgenza di guadagnare di più per mantenere la famiglia.

Sotto il peso di questi sacrifici **decine di migliaia di donne si rovinano la salute**, mentalmente e fisicamente. Le lavoratrici dell'abbigliamento non hanno né tempo né denaro per sottoporsi ad accertamenti medici o indagini diagnostiche preventive.

Non è solo questione di carichi di lavoro, ma anche del subire **molestie** in quanto donna. Ex dipendenti di fornitori turchi di Hugo Boss hanno portato testimonianze molto precise in proposito. Si tratta di veri e propri casi di mobbing, un'altra arma con la quale i superiori e i dirigenti esercitano pressioni sulle lavoratrici. Il gruppo di lavoratrici turche ha raccontato di aver dovuto firmare un contratto che conteneva una clausola in base alla quale esse si impegnavano a non avere gravidanze per i prossimi 5 anni. Una delle donne intervistate ha riferito che una sua collega ha deciso di abortire per la paura di perdere il lavoro avendo "violato" il contratto. [65]

Fra le donne intervistate nella regione dell'Anatolia Orientale in Turchia, vi erano anche giovani di età compresa fra i 18 e i 30 anni, che lavoravano per mettere insieme i soldi per la dote. Per la maggioranza di loro la fabbrica è un luogo di passaggio in attesa del matrimonio, ma il lavoro è anche un'occasione per uscire di casa e socializzare. Se anche le condizioni non sono buone, la fabbrica resta uno spazio dove le donne possono guadagnarsi da vivere e sentirsi più libere che non rimanendo fra le mura domestiche. La paga è di circa 730 TL (238 euro) al mese. Secondo i loro calcoli, servirebbero almeno 1.020 TL (332 euro) per condurre una vita dignitosa, esattamente il minimo di sussistenza indicato dalla confederazione sindacale Turk-Is. Le donne cercano di colmare il divario fra le esigenze della vita e i salari percepiti facendo ore di lavoro straordinario. Poiché le maggiorazioni non vengono corrisposte in conformità con le leggi, per 30-50 ore supplementari di lavoro guadagnano 160-200 TL (52-65 euro). Senza lo straordinario non sarebbe possibile per le lavoratrici coprire le spese essenziali, benché esse debbano già sacrificare la maggior parte di ciò che è indispensabile, per esempio l'istruzione dei figli, le attività culturali, il vestiario, le vacanze, la salute, la manutenzione delle abitazioni.

Le donne sono più vulnerabili e dipendenti dal proprio posto di lavoro per molte ragioni, e fra queste l'enorme paura di perdere quel minimo di protezione sociale acquisita per se stesse e per le famiglie. **La loro paura viene sfruttata dai datori di lavoro per costringere le donne ad accettare le peggiori condizioni di lavoro.**

"Lavoriamo come dei robot. Mai un momento di riposo. Abbiamo i nervi a pezzi, gli occhi affaticati, ci fa male la schiena. Non ci trattano come esseri umani. Ci urlano contro. Portiamo a casa con noi i problemi e lo stress, e la famiglia ne paga le spese. Si diventa aggressivi. Non devi protestare, devi solo funzionare al meglio. E' la paura a guidarci".

Lavoratrice bulgara

"Quasi ogni donna in fabbrica ha problemi con la schiena"

lavoratrice slovacca

08

CAPITOLO OTTO

RACCOMANDAZIONI

Secondo i Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani, l'obbligo di garantire che nell'industria dell'abbigliamento siano corrisposti salari dignitosi compete agli stati, all'Unione Europea, ai marchi della moda e ai distributori.

- I paesi dove hanno sede i marchi e i distributori hanno il dovere di assicurare che questi ultimi rispettino i diritti umani e dei lavoratori ovunque nel mondo si produca per loro, compreso il diritto a percepire retribuzioni dignitose.
- I paesi ospitanti i marchi e i distributori hanno il dovere di tutelare i diritti umani e dei lavoratori e adottare minimi salariali sul territorio nazionale che combattano la povertà anziché favorirla.
- I marchi e i distributori sono tenuti a pagare un prezzo corretto per le produzioni che commissionano, che tenga conto di un margine destinato alla corresponsione di salari adeguati alle necessità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie. Le imprese non devono abusare del loro potere negoziale o dell'incapacità degli stati che le ospitano di tutelare i diritti umani e del lavoro. Esse hanno l'obbligo di rispettare i diritti che sono riconosciuti a livello internazionale andando oltre l'osservanza delle normative nazionali.

Chiediamo pertanto ai **governi degli stati dove si produce per conto dei marchi e dei distributori di abbigliamento e calzature** e alle competenti **istituzioni dell'Unione Europea** di aumentare con effetto immediato il **salario minimo legale** a un livello pari ad almeno il 60% del salario medio nazionale e di operare un progressivo aumento fino a raggiungere il valore stimato del salario dignitoso.

Chiediamo ai **governi degli stati in cui hanno sede i marchi e i distributori** e alle competenti **istituzioni dell'Unione Europea** di chiamare le imprese multinazionali **a rispondere** delle conseguenze delle loro attività in tutta la filiera produttiva e di far sì che esse rispettino i diritti umani e del lavoro, comprese le leggi vigenti nei rispettivi paesi. I governi degli stati di origine devono assicurarsi che i marchi e i distributori operino efficacemente e in modo trasparente verso l'adozione di retribuzioni dignitose nelle loro filiere internazionali.

'I governi degli stati di origine devono assicurarsi che i marchi e i distributori operino efficacemente e in modo trasparente verso l'adozione di retribuzioni dignitose nelle loro filiere internazionali.'

Chiediamo ai marchi e ai distributori di garantire, quale **prima immediata misura**, che i lavoratori nell'area geografica oggetto della presente indagine ricevano **un salario netto base (senza straordinari e incentivi)** pari almeno al **60% del salario nazionale medio.** La misura successiva consiste nell'incrementarlo progressivamente verso il valore stimato del salario dignitoso minimo.

TABELLA 5: Aumenti salariali raccomandati nell'area oggetto dell'indagine

PAESE	SALARIO MINIMO LEGALE NETTO IN EURO[66]	60% DEL SALARIO NAZIONALE MEDIO IN EURO	SALARIO DIGNITOSO MINIMO STIMATO (2013)
BiH (RS)	189 Euro	259 Euro	767 Euro
Bulgaria	139 Euro	245 Euro	1.022 Euro
Croazia	308 Euro	435 Euro	862 Euro
Georgia	52 Euro[67]	196 Euro	518 Euro
Macedonia	111 Euro	208 Euro	790 Euro
Moldavia	71 Euro	122 Euro	378 Euro
Romania	133 Euro	218 Euro	710 Euro
Slovacchia	292 Euro	406 Euro	1.360 Euro
Turchia	252 Euro	401 Euro	890 Euro[68]
Ucraina	80 Euro	167 Euro	554 Euro

Nella sua **Tabella di Marcia verso il Living Wage**, l'Asia Floor Wage Alliance (AFW) indica **10 provvedimenti** che i marchi e i distributori devono adottare per garantire ai lavoratori un salario dignitoso. Al fine di definire una linea d'azione, le raccomandazioni proposte non devono essere attuate singolarmente ma nella loro totalità. Riteniamo che queste misure siano perfettamente applicabili ovunque e a maggior ragione nell'area geografica che abbiamo esaminato. Possiamo riassumerle come segue:

1. Integrare il concetto di salario dignitoso nella policy aziendale.
2. Rispettare la libertà di associazione; informare in modo chiaro i lavoratori del loro diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.
3. Instaurare un dialogo con le organizzazioni sindacali e con i gruppi a sostegno dei diritti dei lavoratori.
4. Impegnarsi pubblicamente ad adottare il parametro del salario dignitoso: l'Asia Floor Wage (AFW) e il salario dignitoso minimo stimato secondo le indicazioni del presente rapporto.
5. Modificare le politiche d'acquisto (per esempio, analizzare e correggere le strutture dei prezzi e i tempi di consegna per permettere ai fornitori di pagare gli aumenti progressivi pianificati verso il salario dignitoso).
6. Condurre programmi pilota con il coinvolgimento dei fornitori, delle organizzazioni sindacali e dei gruppi a sostegno dei diritti dei lavoratori.
7. Sostenere pubblicamente la richiesta della società civile e delle organizzazioni sindacali a favore dell'innalzamento dei salari minimi legali in vigore nei paesi produttori fino a un livello dignitoso; rilasciare dichiarazioni pubbliche rivolte a rassicurare i governi dei paesi produttori che l'aumento del salario minimo legale non comporterà la cessazione dei rapporti commerciali con i fornitori.
8. Operare in modo trasparente.
9. Collaborare con gli altri stakeholder.
10. Presentare un piano d'azione con tempi di programmazione certi per l'introduzione del salario dignitoso.

Chiediamo ai **datori di lavoro** dei 3 milioni di lavoratrici/lavoratori dell'industria dell'abbigliamento nell'area geografica che abbiamo analizzato di rispettare le leggi nazionali e di cessare con effetto immediato le pratiche di sottrazione indebita di salario che abbiamo descritto in questo rapporto.

'Chiediamo ai datori di lavoro dei 3 milioni di lavoratrici/lavoratori dell'industria dell'abbigliamento nell'area geografica analizzata di rispettare le leggi nazionali e di cessare con effetto immediato le pratiche di sottrazione indebita di salario che abbiamo descritto in questo rapporto.'

APPENDICE 1: AUTORI E METODOLOGIA DELL'INDAGINE

Il rapporto è stato scritto da Christa Luginbühl (Berne Declaration, Clean Clothes Campaign Switzerland) e da Bettina Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Clean Clothes Campaign Germany) sulla base delle indagini condotte e delle informazioni raccolte dalle seguenti persone ed istituzioni:

PAESE	NOMI ED ORGANIZZAZIONI DELLE RICERCATRICI/DEI RICERCATORI
Bulgaria	Ralitsa Ivanova, ricercatrice Associazione dei Lavoranti a Domicilio (HWA): Violeta Zlateva, Rosalina Ivanova, Svetla Ilijeva, Svetlana Shandrova, Nina Kovacheva
BiH	Ong serba
Croazia	Novi Sindikat: Marina Ivandic, Bojan Nonkovic
Georgia	Confederazione dei Sindacati Georgiani (GTUC) Ekaterine Pirtskhalava, ricercatrice indipendente
Macedonia	Centro per la Permacultura e la Costruzione della Pace (PPC)
Moldavia	Corina Ajder, ricercatrice indipendente
Romania	Corina Ajder, ricercatrice indipendente
Slovacchia	Centro per l'ambiente e l'educazione etica Zivica, Slovacchia: Katarína Miesler
Turchia	Bilge Seckin, ricercatrice indipendente, M. Emin Yılmaz operaia/ricercatrice
Ucraina	Corina Ajder, ricercatrice indipendente

L'indagine è stata condotta fra il maggio e il dicembre 2013 ed è consistita in un ricerca documentale sull'argomento per offrire un quadro conoscitivo dell'industria dell'abbigliamento, della legislazione e delle condizioni salariali di ciascun paese analizzato.

La ricerca sul campo è servita a delineare dei casi di studio per ogni paese; nel corso della ricerca sono state svolte 316 interviste qualitative fuori dai luoghi di lavoro con lavoratrici provenienti da 39 fabbriche in 10 paesi.

I risultati dell'indagine sono stati analizzati da tutti i ricercatori coinvolti in un incontro di 3 giorni che si è tenuto a Sofia all'inizio del 2014 dove sono state elaborate le raccomandazioni politiche che hanno assunto una forma definitiva attraverso un confronto per email fra il gruppo di ricerca e la rete della Clean Clothes Campaign.

PAESE	NUMERO DI LAVORATRICI INTERVISTATE	NUMERO DI FABBRICHE ANALIZZATE	BUYER / MARCHI INDIVIDUATI NELLE FABBRICHE ANALIZZATE Fonti: persone intervistate e siti web aziendali, la lista potrebbe non essere esaustiva
Bulgaria	63	14	ZARA, Levi's, H&M, S.Oliver, OTTO, Max Mara, Calvin Klein, Cerruti, Peter Luft, MS Mode, Tom Tailor, Lee, Benetton, Massimo Dutti
BiH	34	3	Adidas, Meindl, Haix, Decathlon, Geox
Croazia	39	3	Olymp, Benetton, Hugo Boss
Georgia	49	2	Mango, Zara, Adidas, Puma, Nike, Armani, LC Waikiki, De Facto
Macedonia	29	3	Max Mara, Tesco, Canda
Moldavia	19	2	Naf Naf, Primark, Tesco, Benetton, Versace, Dolce & Gabbana, Armani, Max Mara
Romania	22	2	Dolce Gabbana D&G, Eugen Klein, ROFA (work wear), Gerry Weber, Hucke, Basler, H&M, Delmod, Arcadia, Benetton, Inditex (brands Zara, Bershka, Stradivarius, Massimo Dutti)
Slovacchia	9	5	Prada, Armani, Versace, Valentino, Max Mara Cavin Klein, Pierre Cardin, Lacoste
Turchia	45	4	Hugo Boss, Mayerline, H&M, Zara, Otto, Benetton, LC Waikiki, De Facto
Ucraina	7	1	Steilmann, Benetton, Sisley, Next, TopShop, Mexx, Esprit, Betty Barclay, John Lewis, Laura Ashley
Totale	**316**	**39**	

APPENDICE 2: Espansione di noti marchi della moda: H&M, Inditex/ Zara, Adidas group, Hugo Boss (2004-2013)[59]

H&M (H&M, COS, MONKI, WEEKDAY, CHEAP MONDAY, & OTHER STORIES)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fatturato in Euro*	7.11 bn	8.11 bn	9.03 bn	10.39 bn	11.74 bn	13.39 bn	14.32 bn	14.53 bn	15.9 bn	16.98 bn
Profitti in Euro**	0.82 bn	1.94 bn	1.22 bn	1.53 bn	1.73 bn	1.85 bn	2.11 bn	1.78 bn	1.90 bn	1.94 bn
Numero di negozi***	1068	1193	1345	1522	1738	1988	2206	2472	2776	3132
Numero di dipendenti	31701	34614	40855	47029	53430	53476	59440	64874	72276	81099

*Tasso di cambio: www.oanda.com, 13.11.2013/8.4.2014 ** Utile dopo le imposte *** negozi propri

INDITEX GROUP (ZARA, PULL & BEAR, MASSIMO DUTTI, BERSHKA, STRADIVARIUS, OYSHO, ZARA HOME, UTERQÜE)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fatturato in Euro	5.57 bn	6.74 bn	8.2 bn	9.44 bn	10.41 bn	11.05 bn	12.53 bn	13.79 bn	15.95bn	16.72 bn
Profitti in Euro*	0.64 bn	0.8 bn	1 bn	1.25 bn	1.26 bn	1.32 bn	1.74 bn	1.95 bn	2.37 bn	2.38 bn
Numero di negozi***	2244	2692	3131	3691	4264	4607	5044	5527	6009	6340
Numero di dipendenti	47046	58160	69240	79517	89112	92301	100138	109512	120314	128313

* Utile netto; ** negozi propri

ADIDAS GROUP (ADIDAS, REEBOK, TAYLOR MADE, ROCKPORT)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fatturato in Euro	5.86 bn	6.64 bn	10.08 bn	10.3 bn	10.8 bn	10.38 bn	11.99 bn	13.32 bn	14.88 bn	14.49 bn
Profitti in Euro*	314 m	383 m	483 m	551 m	642 m	245 m	567 m	613 m	791 m	839 m
Numero di negozi**	642***	708***	875***	1580****	1884	2212	2270	2384	2446	2740
Numero di dipendenti	14254	15935	26376	31344	38982	39596	42541	46824	46306	50728

* utile netto attribuibile agli azionisti; ** negozi propri ***Adidas Salomon AG; **** Adidas compra Reebok

HUGO BOSS AG (BOSS, BOSS GREEN, BOSS ORANGE, HUGO)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fatturato in Euro	1.17 bn	1.31 bn	1.50 bn	1.63 bn	1.68 bn	1.56 bn	1.73 bn	2.06 bn	2.35 bn	2.43 bn
Profitti in Euro*	88.2 m	108.2 m	128.7 m	154.1 m	112 m	105.5 m	188.9 m	284.9 m	307.4 m	329 m
Numero di negozi**	97	145	249	333	390	438	537	622	840	1010
Numero di dipendenti	6942	7584	8441	9123	9593	9027	9944	11004	11852	12496

* utile netto attribuibile agli *equity holders* ** negozi propri

NOTE

[1] ILO Agenda del lavoro dignitoso: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang—en/index.htm [ultimo accesso 18 dicembre 2013

[2] http://europa.eu/about-eu/countries/index_en.htm - ultimo accesso 8 aprile 2014

[3] http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2012_e/its12_merch_trade_product_e.pdf , p. 131

[4]The global sourcing map – balance, costs, compliance, and capacity:, McKinsey`s apparel CPO survey 2013", October 2013, p. 9

[5] Moldovan Investment and Export Promotion Organisation, Investment and Export Promotion, Clothing and Textiles, aggiornamenti giugno 2010, disponibile al link http://www.miepo.md/public/files/Clothing___Textiles.pdf

[6] In Polonia e nella Repubblica Ceca l'industria dell'abbigliamento conta 40.000 addetti. Le istituzioni a tutela del lavoro, come gli ispettorati del lavoro, operano attualmente in questi due paesi molto meglio rispetto a tutti gli altri paesi produttivi esaminati. Tuttavia, le retribuzioni si collocano come altrove al di sotto di un livello minimo dignitoso. Si veda: Bohemia Fashion s.r.o., Czech Republic. Company profile concerning labour conditions. 2010. www.sachsen-kauft-fair.de/wp-content/uploads/2010/11/CZ_Bohemia_Fashion-fact-sheet.pdf

[7] Si vedano le schede paese per approfondimenti

[8] The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies: Tuberculosis – health problem and social ill. http://www.ifrc.org/en/news-and-media/news-stories/europe-central-asia/bulgaria/tuberculosis-health-problem-and-social-ill - ultimo accesso 20 febbraio 2014

[9] Hoff, Andreas (2012): Demographische Entwicklung in Ost- und Ostmitteleuropa. www.diakonie.de/media/Hoff_21_02_13.pdf - page 24. Visitato 17 febbraio 2014

[10] www.b.shuttle.de/ifad/ifad-ergebnisse-dateien/Demographischer%20 Wandel.pdf - Grafici 5 e 6. Visitato 17 febbraio 2014

[11] E' interessante notare che anche la Repubblica Ceca e la Slovenia al volgere del secolo sono diventati paesi di immigrazione.

[12] Molti degli addetti alla sabbiatura dei jeans nei laboratori dell'economia sommersa di Istanbul provenivano da Romania, Armenia, Georgia. Non avevano potuto ricevere cure mediche contro la silicosi in quanto sprovvisti di documenti e assicurazione sanitaria. Una volta ammalatisi, ritornavano nel loro paese di origine dove la malattia restava senza diagnosi.

[13] Analisi di genere dell'emigrazione da paesi ex-socialisti verso l'Europa Occidentale: http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2009/Resources/4231006-1204741572978/Vollmer.pdf . http://www.ifl-leipzig.de/de/forschung/projekt/detail/selective_migration_and_unbalanced_sex_ratio_in_rural_regions_semigra.html

[14] Il Dublino II cancella tutte le deroghe di tipo umanitario in favore delle donne in stato di gravidanza, degli anziani, dei malati e dei minori. Il regolamento prescrive la detenzione e l'espulsione immediata prima che i casi possano venire esaminati

[15] Consiglio di Mutua Assistenza Economica (in tedesco: Rat für Gegenseitige Wirtschaftshilfe RGW, in russo: Совет Экономической Взаимопомощи, Sovet Ekonomicheskoy Vzaimopomoshchi, СЭВ, SEV; abbreviato COMECON, CMEA), 1949–1991, rappresentava l'unione economica dei paesi socialisti europei e a livello mondiale.

[16] Export Marketing Survey – Ukrainian Apparel Market, 2010 http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; p. 8, 13

[17] "In base alle stime dell'Associazione Ucraina dell'Industria Leggera (Associatsia Legprom) il valore annuale della produzione di abbigliamento è pari a circa 7,5 miliardi di euro contro un dato ufficiale di soli 365 milioni di euro. Come già menzionato, oltre il 90% dell'apparato produttivo del settore opera nell'economia sommersa o grigia. Il sistema del sommerso è in continua crescita, analogamente imprese di medie e grandi dimensioni per sopravvivere alla crisi applicano schemi di economia grigia per ottimizzare la relativa struttura dei costi" http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; p. 4 – ultimo accesso: 25 febbraio 2014

[18] Altrimenti conosciuto come "assembly production", "cut-make-trim" o "cut-make-production" (CMT/CM). Oltre a questo, come menzionato, il TPP è un sistema commerciale della UE. "Lohn" è il termine tedesco per salario. In Bulgaria si usa il termine "Ishleme" che in turco significa ricamo.

[19] Enlargement Weekly - 29 aprile 2003 DG Enlargement: Weaving a new future: the textile industry and enlargement: "Le imprese devono ridurre la loro dipendenza dai processi produttivi basati sul traffico di perfezionamento passivo e indirizzarsi maggiormente verso produzioni di alta qualità e ad alto valore aggiunto"

[20] Joanna Szabuńko, Clean Clothes Campaign Polonia

[21] Ermann, Ulrich (2011): Consumer capitalism and brand fetishism: the case of fashion brands in Bulgaria. In: Pike, Any (ed.): Brands and Branding Geografies

[22] Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) in Germania, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) in Francia, Denknetz in Svizzera (2005): Theses for a European minimum wage policy, Düsseldorf – Zürich, 15 aprile 2005. www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf - p. 2

[23] "Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B: General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), p.13-14, art. 2

[24] John Ruggie ha ricoperto l'incarico di rappresentante speciale del Segretariato generale delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani dal 2005 al 2011. E' stato l'estensore dei Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani che sono stati approvati con voto unanime dal Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite il 16 giugno 2011.

[25] http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf , p.13, ultimo accesso 1.1.2014

[26] "Stitching a Decent Wage Across Borders", Jeroen Merk, Clean Clothes Campaign/Asia Floor Wage Alliance, 2009

[27] Tassi di cambio in tutte le tabelle alla data del 1° febbraio 2014, www.oanda.com ; salario minimo legale alla data del 1° maggio 2013

[28] "Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B", p. 127, l'ILO afferma: "Il criterio più diffuso per calcolare i livelli salariali minimi consiste probabilmente nello stabilire la loro percentuale sui salari mediani o, in seconda battuta, la percentuale sui salari medi". Poiché non siamo riusciti a individuare il salario mediano per tutti i paesi analizzati, abbiamo deciso di adottare come parametro il salario medio.

[29] "Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B", p. 127, l'ILO afferma: "Il criterio più diffuso per calcolare i livelli salariali minimi consiste probabilmente nello stabilire la loro percentuale sui salari mediani o, in seconda battuta, la percentuale sui salari medi". Poiché non siamo riusciti a individuare il salario mediano per tutti i paesi analizzati, abbiamo deciso di adottare come parametro il salario medio.

[30] Minimo di sussistenza dichiarato dagli istituti statistici nazionali per l'anno 2012

[31] 60% del salario medio netto http://www.fzs.ba/Eng/index.htm

[32] 60% del salario medio http://www.nsi.bg/en/content/6410/total

[33] 660% of salario medio netto al dicembre 2013, http://www.dzs.hr/default_e.htm ;

[34] 60% del reddito medio familiare http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=182&lang=eng

[35] 60% del salario medio netto http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie_en.aspx?rbrtxt=40

[36] 60% del salario medio http://www.statistica.md/category.php?l=en&idc=452&

[37] 60% del salario medio netto http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/a13/cs07r13.pdf ,

[38] 60% del salario medio netto per il 2013, calcolato sulla base di http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=67083 ;

[39] 60% del salario medio http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16200

[40] 60% del salario medio http://www.ukrstat.gov.ua/

[41] Tassi di cambio in tutte le tabelle alla data del 1° febbraio 2014, www.oanda.com, dati elaborati dagli istituti nazionali statistici. Laddove era riportato solo il dato dei salari lordi, abbiamo calcolato approssimativamente il salario netto al fine di poter raffrontare i livelli salariali netti su tutti i paesi. Il salario netto medio comprende lo straordinario e gli incentivi.

[42] Non sono disponibili dati, è stato preso a riferimento il salario minimo legale

[43] Salari medi in Repubblica Srpska, tutti i settori (non sono disponibili dati specifici per il settore manifatturiero)

[44] Tessile, incluso il settore abbigliamento, ultimi dati disponibili 2011

[45] Salario medio al giugno 2012

[46] Non tutti i paesi rivedono i minimi salariali con la stessa frequenza. La tabella raffronta i livelli minimi al 1° maggio 2013 al tasso di cambio dell'euro del 1° febbraio 2014 ricavato da www.oanda.com.

[47] Non è in vigore alcun salario minimo legale. I contratti spesso fissano come base salariale 125 lari georgiani (GEL)/52 euro. Ci avvaliamo di questo parametro per analizzare il divario fra il salario minimo e il salario minimo dignitoso stimato.

[48] Il salario minimo legale in Bangladesh è stato quasi raddoppiato nell'ottobre 2013 dopo un intenso periodo di agitazioni a cui hanno partecipato migliaia di lavoratori. Lo prendiamo a riferimento in virtù della sua rilevanza.

[49] Salario medio delle principali regioni produttive.

[50] Salario medio delle principali regioni produttive.

[51] Salario medio di tutte le province.

[52] Salario d'ingresso al livello più basso per il primo anno di lavoro

[53] Cibo (carne una volta alla settimana); alloggio (affitto/mutuo, elettricità, riscaldamento, acqua, manutenzione della casa), salute e igiene, trasporti, istruzione, vestiario e scarpe, tempo libero (ferie annuali, cultura), comunicazioni (telefono e internet), risparmi per le emergenze.

[54] Salario medio netto percepito secondo i lavoratori intervistati nella Repubblica Srpska

[55] 130 euro per i laboratori nella zona di Batman, 196 per una fabbrica nella zona di Batman, 326 euro per una fabbrica a Istanbul

[56] Il ricercatore ha rimarcato che nella fabbrica esaminata in Ucraina si pagano salari fra i più alti del settore.

[57] European Commission. Employment, Social Affairs and Inclusion: Employment and Social Developments in Europe 2013 (21/01/2014) - http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684&visible=1 - ultimo accesso 26 febbraio 2014

[58] Eurostat: File:At-risk-of poverty or social exclusion rate, 2011 and 2012.png. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:At-risk-of_poverty_or_social_exclusion_rate,_2011_and_2012.png&filetimestamp=20131204140818- 26.2.2014

[59] Fonti:

- H&M: annual reports H&M, 2008-2013, ultimo accesso 8.4.2014 http://about.hm.com/content/hm/AboutSection/en/About/Investor-Relations/Financial-Reports/Annual-Reports.html#cm-menu
- Inditex: annual reports Inditex, 2008-2013, ultimo accesso 8.4.2014 http://www.inditex.com/en/shareholders_and_investors/investor_relations/annual
- Adidas: 10-years overview, 5-years-overview adidas group, http://adidas-group.corporate-publications.com/2011/gb/de/zusaetzliche-informationen/zehn-jahresuebersicht/120-table-ten-year-overview.html?bh=600&style=fgraph ; http://www.adidas-group.com/de/investoren/kennzahlen/fuenfjahresuebersicht/, annual reports 2008-2014, ultimo accesso: 8.4.2014
- Hugo Boss: Annual reports 2004-2013, ultimo accesso 8.4.2014, http://group.hugoboss.com/de/annual_report_3844.htm

[60] Romania TV, Descinderi la fabricile de confectii din Prahova. Patronii, bănuiţi de evaziune fiscală şi spălare de bani, 11 ottobre 2013, consultabile in: http://www.romaniatv.net/descinderi-la-fabricile-de-confectii-din-prahova-patronii-banuiti-de-evaziune-fiscala_102318.htmll

[61] Unirea, Firma italiana de confectii prinsa cu 100 de angajati "la negru", 13 aprile 2012, consultabile in: http://www.ziarulunirea.ro/firma-de-confectii-cu-100-de-persoane-la-negru-73792.html

[62] Codice del lavoro rumeno, Legge n. 53/2003, art. 83

[63] http://www.cin.ba/tekstilni-radnici-danas-bez-plata-sutra-bez-penzija/, sito ufficiale del Centre for Investigative Journalism, articolo "Textile workers without salary today, tomorrow without pensions" ultimo accesso 04.07.2013.

[64] Holubová, Barbora: Work market and social situation of women. Febbraio 2011, p.1-3

[65] Intervista a ex dipendenti di Edirne Giyim, gennaio 2014

[66] Tassi di cambio in tutte le tabelle alla data del 1° febbraio 2014, www.oanda.com ; salario minimo legale alla data del 1° maggio 2013

[67] Non è in vigore alcun salario minimo legale. I contratti spesso fissano come base salariale 125 GEL/52 euro. Ci avvaliamo di questo parametro per analizzare il divario fra il salario minimo e il salario minimo dignitoso stimato

[68] Le lavoratrici intervistate indicano in 890 euro il salario dignitoso minimo. Il sindacato turco stima in 1.095 euro la soglia di povertà

www.cleanclothes.org