COME CALCOLARE L'EUROPE FLOOR WAGE

Un salario dignitoso per l'Europa centrale, orientale e sudorientale

Clean Clothes Campaign

FASHION CHECKER

ABITI PULITI
Clean Clothes Campaign

Aprile 2021

La Clean Clothes Campaign (CCC) è una rete internazionale che riunisce organizzazioni a difesa dei diritti umani, dei lavoratori ed organizzazioni sindacali. La CCC si batte per il miglioramento delle condizioni di lavoro nell'industria della moda e dell'abbigliamento sportivo. Nel perseguire il rispetto dei diritti umani nel settore produttivo, la CCC utilizza gli strumenti della ricerca orientata all'azione in strategie mirate alla mobilitazione dei consumatori, al sostegno dei lavoratori e all'interlocuzione con le istituzioni internazionali. Il diritto a un salario dignitoso è al centro delle attività della Clean Clothes Campaign perché questo diritto negato è il primo che i lavoratori rivendicano.

Il rapporto che presentiamo è il risultato del lavoro dell'**European Production Focus Group**, un gruppo di ricerca al quale collaborano diverse sezioni nazionali della CCC ed altre organizzazioni attive in numerosi paesi dell'Europa centrale, orientale e sudorientale: Albania, Bulgaria, Bosnia Erzegovina, Croazia, Repubblica Ceca, Georgia, Ungheria, Macedonia del Nord, Moldavia, Polonia, Romania, Serbia, Slovacchia, Turchia e Ucraina. L'obiettivo del gruppo di ricerca è quello di introdurre in Europa la nozione e il metodo di calcolo del salario dignitoso di base transfrontaliero, che definiamo come **Europe Floor Wage**.

Contatti: europe-east-south@cleanclothes.org

Autori: Artemisa Ljarja, Dr. Bettina Musiolek - Entwicklungspolitischer Netzwerk Sachsen / Clean Clothes Campaign

Foto: Yevgenia Belorusets

Revisione: Nivene Raafat

Grafica e impaginazione: Heather Knight

Versione italiana: Ersilia Monti - Campagna Abiti Puliti

Questa pubblicazione è stata prodotta con l'assistenza finanziaria dell'Unione Europea. I contenuti di questa pubblicazione sono di unica responsabilità della Clean Clothes Campaign e non necessariamente riflettono una posizione dell'Unione Europea.

Foto di copertina e all'interno del reportage: Yevgenia Belorusets

INDICE

Il salario dignitoso di base parametrato al costo della vita su base transfrontaliera – Sintesi del rapporto di ricerca p. 4

1 **Introduzione. Perché focalizzarsi sul salario dignitoso?** 8

"Made in Europe": fatto secondo equità? 9

2 **Il salario dignitoso come diritto umano nel diritto pubblico internazionale** 10

3 **Qual è il concetto di salario dignitoso comunemente accettato?** 11

4 **Qual è la definizione di salario dignitoso per la Clean Clothes Campaign?** 12

Il salario dignitoso come retribuzione base netta 12

Che cosa si intende per bisogni primari? 13

Il salario dignitoso come reddito familiare: un approccio di genere 13

5 **Perché il salario minimo legale non protegge i lavoratori dalla povertà?** 14

La differenza fra un salario dignitoso e il salario minimo legale 14

Le politiche di restrizione salariale introdotte a seguito della crisi economica del 2008-2009 15

I salari minimi legali in rapporto alla soglia di povertà fissata dall'Unione Europea 18

Perché la soglia di povertà pari al 60% del salario medio o mediano è un indicatore insufficiente a misurare la povertà delle persone al lavoro nell'Europa Est/Sud? 19

6 **Perché serve un salario di base transfrontaliero?** 20

In che cosa si differenzia la nostra proposta per un salario dignitoso da altre proposte analoghe? 21

7 **Il metodo di calcolo del salario dignitoso di base parametrato al costo della vita su base transfrontaliera** 22

Come deve configurarsi? 22

Perché è semplice? 22

Quali criteri di calcolo abbiamo preso a prestito dall'Asia Floor Wage? 22

In che cosa si discosta il metodo di calcolo dell'Europe Floor Wage da quello dell'Asia Floor Wage? 23

Fase 1: Il numero delle unità di consumo 24

Fase 2: Il calcolo delle spese alimentari 25

Fase 3: l'incidenza delle spese alimentari sul totale delle spese familiari 26

Fase finale: Il processo di calcolo del salario dignitoso 26

8 **Raccomandazioni** 27

SINTESI DEL RAPPORTO DI RICERCA

Il salario dignitoso di base parametrato al costo della vita su base transfrontaliera

Il prezzo di un bene, nel nostro caso un capo di abbigliamento, deve essere pagato per intero e nel calcolo dei costi che concorrono a determinarlo devono essere compresi livelli retributivi per la manodopera rapportati al costo della vita.

Un concetto all'apparenza del tutto logico è in realtà messo continuamente in discussione dai soggetti che governano la filiera globale della moda e dell'abbigliamento sportivo. Sebbene il diritto a un salario dignitoso sia annoverato fra i diritti umani, ciò che i lavoratori percepiscono è di gran lunga inferiore a un livello dignitoso e, in paesi dell'Europa centrale, orientale e sudorientale, si colloca addirittura notevolmente al di sotto della soglia di povertà definita dall'Unione Europea.

Il **salario dignitoso** quale diritto umano è stato codificato dagli organi competenti delle Nazioni Unite e anche dall'Unione Europea. Le convenzioni delle Nazioni Unite si rivolgono esclusivamente agli stati, ma dal 2011, i Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani fanno obbligo anche alle aziende, e non solo agli stati, di rispettare i diritti umani nell'esercizio delle loro attività economiche.

Il salario dignitoso è un diritto fondamentale ed è condizione indispensabile per qualsiasi reale progresso umano. Gli **elementi costitutivi del salario dignitoso** sono stati definiti in tempi recenti ad opera di studiosi e di altre parti interessate quando a trainare il dibattito su questo tema, in relazione alle filiere della moda, era principalmente la Clean Clothes Campaign. Oggi la riflessione verte molto meno sulla nozione di salario dignitoso e molto più sulla sua applicazione pratica.

Esistono ormai numerose **iniziative volontarie** che si prefiggono di innalzare i salari del settore, ma nonostante questo i lavoratori delle filiere della moda nel Sud Globale, e nello specifico di questo rapporto nell' "Est Globale", continuano a percepire una quota irrisoria di una retribuzione accettabile. Va dunque abbandonata la facile soluzione delle iniziative volontarie.

Un elemento fondamentale dell'Asia Floor Wage, così come dell'Europe Floor Wage, è **l'attenzione alle questioni di genere** ed è per questo che diamo grande importanza al calcolo del salario dignitoso in rapporto alla dimensione del nucleo familiare. In buona parte dei paesi produttori europei, le persone occupate nell'industria tessile – quasi sempre donne – sono in prevalenza madri sole o l'unico sostegno economico della famiglia. I mariti[1] sono molto spesso disoccupati, impegnati in attività informali, oppure si sono trasferiti in paesi dell'Europa occidentale in cerca di lavoro. La mancanza di un reddito sufficiente costringe le donne a sobbarcarsi lavoro supplementare e ad impegnare ciò che resta del loro tempo libero, accettando ore di straordinario, arrotondando con un secondo lavoro, o andando alla ricerca del cibo meno costoso.

È molto difficile per chi lavora in questo settore nell'Europa centrale, orientale e sudorientale percepire più del minimo legale, pur in presenza di ore di lavoro straordinario. **Il salario minimo legale in questi paesi non solo non mette i lavoratori al riparo dalla povertà, ma è addirittura garanzia di povertà.** Rapportate alla soglia di povertà dell'Unione Europea (60% del salario medio o mediano di un paese), **le retribuzioni minime corrispondono, in media, ai due terzi della soglia di povertà** (si veda più avanti la tavola relativa). La definizione dei minimi salariali nazionali è condizionata dai rapporti di forza sociali ed economici esistenti nei singoli paesi tanto quanto da rapporti di potere sbilanciati nelle relazioni fra gli stati nazionali e le istituzioni internazionali, come la Commissione Europea e il Fondo Monetario Internazionale. Non c'è da stupirsi pertanto che i governi accettino di lasciare i percettori di reddito in povertà assoluta. I salari minimi rispondono a criteri frutto di negoziazione politica nella fissazione dei quali il costo della vita riveste un ruolo minimo, se non nullo. Per di più, la soglia di povertà del 60% delle retribuzioni medie è un indicatore di povertà tutt'altro che affidabile in paesi dove i salari medi sono essi stessi sinonimo di povertà.

Stabilendo i giusti parametri per quantificare il salario dignitoso, ci proponiamo di **andare oltre i confini nazionali** tenendo i lavoratori al centro della nostra azione. Per far questo occorre rimettere in discussione il modello di mercato basato sulla fast fashion perché esso trae la sua forza dalla libertà illimitata di spostare le produzioni di cui godono le aziende e da margini competitivi sottratti ai salari. Serve una strategia per far cessare la concorrenza fra i paesi sul costo del lavoro, ma che per questo non annulli le loro differenze. Con l'Europe Floor Wage perseguiamo questo obiettivo, quello cioè di arrestare la corsa verso il basso fra e all'interno dei paesi europei produttori di abbigliamento alzando l'asticella della base salariale.

Non intendiamo tuttavia indicare l'Europe Floor Wage come l'unico modo per quantificare il

I salari minimi sono, in media, equivalenti ai due terzi della soglia di povertà dell'UE

1. Si veda a questo proposito la scheda Romania 2019: https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/romania/view

salario dignitoso. Al contrario, **il criterio del salario dignitoso nazionale e del salario dignitoso transfrontaliero si completano a vicenda**. Lo strumento di calcolo perfetto non esiste ed è privo di senso cercarlo. La proposta che avanza la CCC lascia ampio margine di discrezionalità consentendo ad esempio alle organizzazioni sindacali di introdurre soluzioni specifiche, valutate in base alle necessità e ai singoli contesti geografici.

Adottando un approccio regionale ci proponiamo di rispondere all'urgenza di intensificare la battaglia per retribuzioni dignitose e di accrescere il potere contrattuale delle organizzazioni sindacali. L'Europe Floor Wage è lo strumento che l'European Production Focus Group della CCC ha individuato per favorire l'assunzione di provvedimenti concreti e vincolanti che innalzino i livelli salariali per tutti i lavoratori dell'industria della moda. Ci impegniamo per l'avanzamento dei lavoratori nell'Europa centrale, orientale e sudorientale.

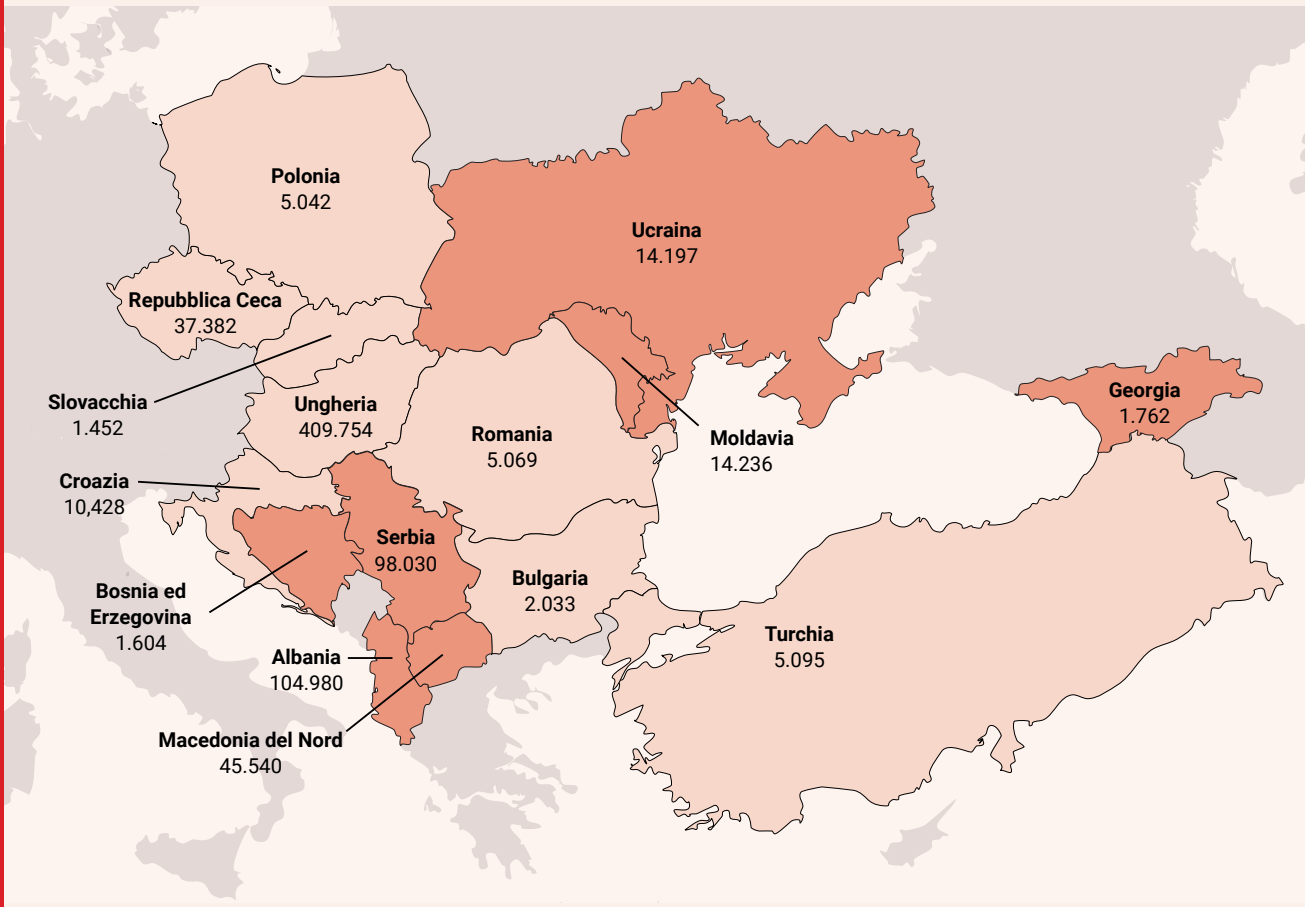
Era nostra intenzione fissare un criterio di calcolo del salario dignitoso transfrontaliero di base che fosse di **facile e immediata** comprensione, questo perché le risorse limitate di cui disponiamo non ci consentono di ampliare e di dare un carattere permanente alle nostre ricerche. Riteniamo che il metodo utilizzato dall'Asia Floor Wage Alliance risponda ai requisiti già menzionati di un salario dignitoso: sulla base della legge di Engel, esso si concentra prioritariamente sulle spese per i generi alimentari e in misura minore su tutte le altre spese domestiche.

Com'è costruita la formula dell'Europe Floor Wage? Come per l'Asia Floor Wage, i costi per i generi alimentari sono stati calcolati sulla base di una dieta da 3.000 chilocalorie al giorno. L'Europe Floor Wage (EFW) si discosta dalla formula asiatica per la percentuale che viene assegnata alle spese per il cibo nel paniere domestico complessivo. Sono stati selezionati due gruppi di paesi dell'Europa orientale/meridionale con quote di spesa per generi alimentari pari rispettivamente al 30% e al 40% del paniere. L'Asia Floor Wage si differenzia in questo perché prevede un rapporto generi alimentari-generi non alimentari di 1:1,25 (la quota di spesa per il cibo è pari al 45%).

Prendendo a riferimento l'anno 2018 abbiamo calcolato un ope Floor Wage pari a 1.980 PPP US$ per Serbia, Bosnia Erzegovina, Georgia, Macedonia del Nord, Albania, Ucraina e Moldavia, e a 2.640 PPP US$ per Slovacchia, Ungheria, Polonia, Turchia, Croazia, Repubblica Ceca, Bulgaria e Romania.

INFOGRAFICA:

Stima del salario dignitoso di base europeo transfrontaliero in PPP US$ e in valute nazionali, 2018[2]



2. Tassi di cambio: PPP US$ 2018, consumi privati. https://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP

1 Introduzione: Perché focalizzarsi sul salario dignitoso?

Un salario di povertà è un fatto scandaloso se esaminiamo i profitti che i marchi e i distributori estraggono dalla catena di fornitura dell'industria della moda.

Il loro tornaconto è duplice perché essi sono in grado di esercitare il completo controllo tanto sui mercati di consumo internazionali quanto sulle aree produttive a basso costo collocate nel Sud Globale e nell' "Est Globale". Il settore manifatturiero è afflitto da forme esasperate di competizione sui contratti di commessa, delle quali marchi e distributori portano la responsabilità, che si giocano sulla capacità di comprimere al massimo i costi di produzione.

Se ci soffermiamo sul lavoro delle donne, appare del tutto evidente che i livelli salariali sono influenzati dalla composizione di genere della manodopera: le donne dominano l'occupazione del settore perché sono pagate abitualmente meno degli uomini e godono di minori opportunità di avanzamento a mansioni meglio retribuite. È pertanto importante che le donne possano esercitare pienamente il diritto a un salario dignitoso: il loro ruolo, socialmente ed economicamente attivo, ne uscirebbe rafforzato, non solo nei luoghi di lavoro, ma anche all'interno della società in cui vivono. Nella realtà, la precarietà che si accompagna all'offerta di lavoro è alla base di una costante insicurezza rispetto alle possibilità di accesso al reddito. Quando perdono il lavoro, le donne possono avvalersi il più delle volte solo di sistemi di previdenza sociale inefficienti o praticamente inesistenti, oppure scoprono che i contributi assicurativi non sono stati versati. I livelli retributivi per i lavoratori dell'abbigliamento sono insufficienti: lungi dall'offrire sicurezza economica, essi li gettano nella povertà, nel debito, e li sospingono al livello tradizionalmente più basso nella scala sociale e lavorativa. È ormai tempo di profondi cambiamenti nelle condizioni di lavoro in questo settore.

Vi sono marchi e distributori che, in linea di principio, riconoscono nei loro codici di condotta volontari il diritto dei lavoratori a percepire un salario dignitoso. Nei fatti, tuttavia, essi si limitano per lo più a verificare che i minimi salariali legali vengano rispettati dai loro fornitori. Un salario dignitoso lungo la filiera non è garantito sostanzialmente da

nessuno[3]. Da parte loro, i governi dei paesi produttori, come nell'Europa centrale, orientale e sudorientale, mantengono **i livelli retributivi ai minimi assoluti, pari mediamente a un terzo di un livello dignitoso** (si veda la tavola a p. 16-17) rapportandoli continuamente a quelli dei paesi concorrenti ben sapendo che questo parametro determinerà il flusso degli ordinativi ai luoghi di produzione. La minaccia dei committenti di guardare altrove costituisce un potente deterrente alla negoziazione salariale e pone una pesante ipoteca sul diritto dei lavoratori di organizzarsi in sindacati. In teoria, dovrebbe essere possibile per le organizzazioni sindacali negoziare livelli salariali superiori ai minimi legali, a partire da una "soglia" stabilita per legge. In pratica, questa soglia è quasi sempre assente.

Questo documento **restituisce e sintetizza i risultati delle discussioni** che l'European Production Focus Group della CCC (Gruppo Europa Est/Sud) ha intrattenuto in numerosi incontri e scambi telefonici a partire dal 2014. La nostra intenzione era quella di mettere a punto una metodologia per quantificare il salario dignitoso di base transfrontaliero per tutti i paesi europei produttori di abbigliamento. Dopo lunghe riflessioni, il gruppo ha preso le sue decisioni su punti particolarmente critici, le cui argomentazioni sono riportate nelle sezioni che seguono. Nel corso di questi anni ci siamo tenuti in stretto contatto con l'Asia Floor Wage Alliance per attingere alla loro esperienza e conoscenza della materia.

"MADE IN EUROPE" FATTO SECONDO EQUITÀ?

È convinzione diffusa che le condizioni lavorative e salariali nella filiera della moda in Europa siano migliori di quanto non siano Asia. La Clean Clothes Campaign ha già messo in discussione questo assunto nel suo rapporto "Stitched up", pubblicato nel 2014, che rilevava che **il divario esistente fra i livelli minimi salariali percepiti dai lavoratori e il valore stimato di un salario minimo dignitoso tende ad essere più ampio in Europa che in Asia**.[4] Nell'Europa Est/Sud[5] è riscontrabile in generale un livello di sindacalizzazione relativamente basso[6] e, in particolare, nell'industria tessile.

3. Si veda CCC (2019): *Tailored Wages*, https://archive.cleanclothes.org/resources/publications/tailored-wages-2019-the-state-of-pay-in-the-global-garment-industry
4. *Stitched Up – Poverty wages in the garment industry in Eastern Europe and Turkey*, pp. 34/35: https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-stitched-up-1/view – last accessed 15/2/2020. Si vedano anche le schede paese: https://cleanclothes.org/campaigns/living-wages-in-europe – ultimo accesso 15/2/2020.
5. L'espressione "Europa Est/Sud" è usata per descrivere la regione dell'Europa centrale, centrorientale e sudorientale.
6. Kurz Vandaele / ETUI (2019): *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000.* https://www.etui.org/Publications2/Books/Bleak-prospects-mapping-trade-union-membership-in-Europe-since-2000

2

Il salario dignitoso come diritto umano nel diritto pubblico internazionale

Il diritto a percepire un salario dignitoso è sancito quale diritto umano nella **Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite**:

"Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a sé stesso e alla sua famiglia un'esistenza conforme alla dignità umana"

(Dichiarazione universale dei diritti umani, Art. 23, par. 3).
Il preambolo della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) (1919) faceva già riferimento alla "garanzia di un salario che assicuri condizioni di vita dignitose".[7] Il concetto di lavoro dignitoso viene ribadito in diverse altre più recenti dichiarazioni dell'OIL.

Nel contesto europeo, la **Carta sociale europea** del Consiglio d'Europa del 1965 e la sua versione riveduta in vigore dal 1999 codificano il diritto a percepire un salario dignitoso nell'art. 4, n. 1: "Tutti i lavoratori hanno diritto ad un'equa retribuzione che assicuri a loro stessi ed alle loro famiglie un livello di vita soddisfacente".[8] Questo trattato è riconosciuto in tutta Europa e non solo dai paesi aderenti all'Unione Europea. Nel 2017 l'Unione Europea ha approvato il **Pilastro europeo dei diritti sociali**[9] che enuncia il "diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso".

7. Rapporto presentato alla Conferenza di pace dalla Commissione sulla legislazione internazionale del lavoro (1920a) (http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_3_engl.pdf)
8. Carta sociale europea (https://rm.coe.int/168006b642)
9. Pilastro europeo dei diritti sociali, p. 15 (https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

3 Qual è il concetto di salario dignitoso comunemente accettato?

Le numerose enunciazioni normative del diritto a un salario dignitoso hanno reso necessario definirne i requisiti. Quelli maggiormente condivisi sono i seguenti:

a. In quanto diritto umano universale, si estende a **tutti** i lavoratori indipendentemente dal rapporto di lavoro, dalla produttività o dalla situazione personale (ad esempio, lo stato civile). È il livello retributivo minimo e nessun lavoratore può guadagnare meno di quanto viene definito come salario dignitoso.

b. Deve essere sempre sufficiente a soddisfare i **bisogni primari** dei lavoratori, ivi compresi l'accesso ad acqua potabile sana, i servizi igienici, i trasporti pubblici, l'assistenza sanitaria e l'istruzione[10]

c. e soddisfare i bisogni primari delle loro **famiglie**,

d. e garantire un **reddito discrezionale** (pari al 10% delle spese di prima necessità).

e. Deve remunerare un **orario di lavoro regolare**, esclusi gli straordinari.

La definizione di salario dignitoso fa riferimento solo al costo della vita e non prende in considerazione la capacità produttiva o il potere economico del datore di lavoro.

10. International Labour Organisation (1977) *Employment, Growth and Basic Needs: a One-World Problem: the International "Basic-Needs Strategy" Against Chronic Poverty*, prepared by the ILO International Labour Office and the decisions of the 1976 World Employment Conference, Overseas Development Council and International Labour Office, Praeger, p. 32.

4 Qual è la definizione di salario dignitoso per la Clean Clothes Campaign?

Vi sono alcune differenze di interpretazione del concetto comunemente accettato di salario dignitoso fra gli attori sociali ed economici, e conseguentemente del modo di calcolarlo.

Nella parte che segue illustriamo la definizione che ne dà la Clean Clothes Campaign.

IL SALARIO DIGNITOSO COME RETRIBUZIONE BASE NETTA

Un salario dignitoso è **la retribuzione base netta** per una **settimana lavorativa regolare** (la durata è disciplinata dalla legislazione nazionale), senza le maggiorazioni per gli straordinari, prima di incentivi e indennità, e dopo le tasse. In altre parole, è il denaro che i lavoratori si mettono in tasca al termine di un mese di lavoro regolare. Sebbene i lavoratori abbiano sempre generalmente beneficiato di agevolazioni per alcuni servizi, quali gli alloggi pubblici, le scuole dell'infanzia, riscaldamento, trasporti, ecc., i processi di privatizzazione dei servizi pubblici e l'economia di mercato sempre più spinta stanno ampliando le voci di spese a cui devono far fronte con il proprio reddito.[11] Spese che un tempo erano sovvenzionate dalla fiscalità generale oggi sono a carico delle famiglie.

Il salario dignitoso deve essere corrisposto in denaro e non sotto forma di compensi non monetari. Un lavoratore che riceve parte della sua paga in natura oppure in buoni d'acquisto, o in altre forme equivalenti, si lega molto più facilmente al suo datore di lavoro o al suo posto di lavoro in un rapporto di dipendenza, una condizione che determina una notevole limitazione della libertà di disporre del proprio reddito e inficia il diritto all'autodeterminazione.

11. Eurofund (2018), *Concept and practice of a living wage*, Publications Office of the European Union, Luxembourg https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18064en.pdf

CHE COSA SI INTENDE PER BISOGNI PRIMARI?

La Clean Clothes Campaign classifica nella sua ricerca come bisogni primari il cibo (3.000 chilocalorie al giorno), il vestiario, i trasporti (abbonamenti ai trasporti pubblici), l'alloggio (spese per l'affitto o rate del mutuo, manutenzione ordinaria della casa), utenze domestiche (elettricità, riscaldamento, acqua, raccolta rifiuti, telefono, internet), istruzione, cultura e tempo libero, spese mediche ordinarie, vacanze (un viaggio della durata di una settimana per tutta la famiglia all'interno del proprio paese).

IL SALARIO DIGNITOSO COME REDDITO FAMILIARE: UN APPROCCIO DI GENERE

Le norme internazionali definiscono con chiarezza il salario dignitoso come reddito familiare.
In linea di principio, un lavoratore ha diritto a percepire un salario dignitoso qualunque sia la sua situazione personale. Se i salari venissero parametrati allo stato civile, i lavoratori con famiglia a carico verrebbero discriminati nelle assunzioni, mentre i lavoratori single non vedrebbero garantito un reddito sufficiente per formarsi una famiglia. Dalle ricerche condotte sul campo emerge che le donne lavoratrici subiscono discriminazioni in caso di gravidanza o vengono espressamente invitate a non procreare.

Il nostro concetto di salario dignitoso è quello che garantisce un reddito alla famiglia, dove per famiglia intendiamo una **rete familiare non circoscritta ai parenti stretti**. Vi sono infatti compresi gli obblighi e le aspettative sociali che gravano sulle donne, ad esempio il sostegno richiesto dalla famiglia estesa e il lavoro di cura non retribuito verso gli anziani e i bambini. Il deficit di lavoro di cura, che non può essere assicurato dalle donne occupate nelle fabbriche, è destinato ad aumentare e, aggravato dalla tendenza dei giovani ad emigrare, specie quelli con elevato livello di istruzione,[12] sarà fonte di seri problemi sociali per il futuro.

Il salario dignitoso è un diritto umano fondamentale, uno strumento indispensabile per migliorare la condizione lavorativa delle donne e, in un contesto sociale più ampio, consentire loro di esprimere il massimo delle loro potenzialità. Se non si affronta la questione con un approccio di genere, è molto probabile che, per via della mancanza di un reddito adeguato, all'interno dei nuclei familiari continui a riproporsi una distribuzione ineguale delle risorse, che discrimina le donne e le ragazze, ad esempio destinando loro cibo meno nutriente o negando l'accesso all'istruzione e all'assistenza medica.
Le ricerche sul campo in Ucraina e in Romania confermano che presso le famiglie di lavoratori del settore tessile o, più in generale, di famiglie a basso reddito, le donne e le ragazze dispongono a volte di una dieta meno calorica mentre, dovendo scegliere a causa dei costi, i figli maschi ricevono migliori cure mediche e hanno la precedenza nell'accesso all'istruzione superiore.

Un altro motivo per sottolineare il peso della dimensione familiare è il fatto che in buona parte dei paesi europei gli occupati nel settore dell'abbigliamento, solitamente di sesso femminile, sono quasi sempre **l'unico sostegno al reddito familiare** quando non sono madri sole. I mariti il più delle volte sono disoccupati o attivi nell'economia informale, oppure sono emigrati in cerca di lavoro nei paesi dell'Europa occidentale. Per far fronte al carico familiare le donne sono costrette ad accettare il massimo del lavoro straordinario, si arrangiano con un secondo lavoro, o vanno alla ricerca dei generi alimentari più economici. Il tutto contribuisce a una sottrazione dei tempi di vita.[14]

È più facile infine che siano le donne ad avere **rapporti di lavoro di tipo irregolare**. Accanto alle lavoratrici regolarmente inquadrate, ve ne sono altre che non hanno la certezza della retribuzione in quanto sono pagate a pezzo prodotto senza un regolare orario di lavoro, guadagnano poco (non un salario equo e spesso al di sotto del minimo legale), non sono pagate con regolarità, non hanno contratti di lavoro, non sono coperte dalle assicurazioni sociali e non costituiscono una priorità per l'intervento governativo, politico o sindacale.

12. Particolarmente problematica è la consistente emigrazione di personale sanitario (infermieri e dottori) verso la Germania e altri paesi dell'Europa occidentale che offrono migliori opportunità professionali.
13. Si veda a questo proposito la scheda paese 2019 della Romania: https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/romania/view.
14. Luginbühl, C. (2019): *Will women workers benefit from living wages? A gender-sensitive approach to living wage benchmarking in global garment and footwear supply chains*, https://cleanclothes.org/file-repository/ccc_dec2019_luginbuhl_lw_gender.pdf/view. La povertà di tempo è un concetto sviluppato parallelamente a quello della povertà di reddito da Clair Vickery nel 1977 ('The Time-Poor: A New Look at Poverty', Journal of Human Resources, 12, 1, 27-48, Win 77). La necessità di ridurre i costi richiede tempo: cercare il cibo più a buon mercato, ad esempio, richiede più tempo. Oltre ad accollarsi il carico di uno o più lavori salariati e il lavoro di cura non retribuito, le donne con bassi redditi sono costrette a dedicare una quantità eccessiva di tempo al lavoro domestico.

5 Perché il salario minimo legale non protegge i lavoratori dalla povertà?

In questa sezione sosteniamo che le politiche di reddito governative che definiscono i livelli salariali minimi, al pari delle metodologie utilizzate per misurare la povertà in Europa, non riescono a dare risposte soddisfacenti ai bisogni dei ceti sociali che dispongono dei redditi più bassi.

Il parametro retributivo di riferimento per il settore del quale ci occupiamo continua ad essere il livello minimo legale e non l'equivalente di un tenore di vita dignitoso. Per la maggioranza dei lavoratori dell'industria globale della moda il corrispettivo di un orario di lavoro regolare è sempre il minimo legale, che a volte si ottiene solo con ore di lavoro straordinario.[15]

LA DIFFERENZA FRA UN SALARIO DIGNITOSO E IL SALARIO MINIMO LEGALE

Questi due concetti si distinguono essenzialmente per il principio a cui si ispirano. Ci riferiamo a un salario dignitoso come a un diritto umano che trova il suo fondamento nel costo della vita.
Il salario minimo stabilito per legge è, al contrario, un elemento dipendente dalle politiche di mercato e segue pertanto la logica del vantaggio comparato di un paese. Pur perseguendo il comune obiettivo di fornire una sicurezza economica ai meno abbienti, i due approcci retributivi si differenziano ulteriormente nel fatto che il salario minimo è fissato per legge ed è obbligatorio, il salario dignitoso è, almeno per il momento, quasi sempre non regolamentato.

Le analogie consistono invece nell'offerta di una remunerazione per il lavoro prestato, ma la capacità di risposta sociale è molto diversa. Il salario minimo, infatti, è strettamente individuale, mentre il salario dignitoso, come sottolinea la Clean Clothes Campaign, deve tenere conto della dimensione del nucleo familiare. I livelli minimi legali non riflettono in alcun modo i bisogni e i costi della vita perché il criterio al quale devono conformarsi è la "produttività di medio termine nel settore industriale più il tasso di inflazione programmato dalla banca centrale".[16]

15. Si veda a questo proposito la scheda della Bulgaria: https://cleanclothes.org/file-repository/2019_ccc-countryprofile-bulgaria_eng.pdf/view.
16. Herr, H. and Kazandziska, M. (2011) *Principles of Minimum Wage Policy – Economics, Institutions and Recommendations*; Global Labour University working papers; n. 11

TABELLA:

Differenze fra salario minimo e salario dignitoso

	Salario minimo	Salario dignitoso
Chi paga	Datore di lavoro	Datore di lavoro
Obiettivo	Percettori di reddito	Percettori di reddito
Copertura	Individuale	Familiare
Legalmente vincolante	Sì	No*
Criterio	Vantaggio competitivo	Diritti umani, costo della vita
Metodo	Basato sull'andamento del mercato	Basato sui bisogni
Meccanismo	Tripartito istituzioni/ governo	Parti sociali/ autovalutazione

* malgrado sia per alcuni paesi un diritto sancito dalla carta costituzionale, ad esempio in Croazia.

Non vi è uniformità neppure rispetto alle modalità di fissazione dei livelli salariali. Nella maggior parte dei paesi dell'Europa centrale, orientale e sudorientale, la determinazione del salario minimo è demandata alla negoziazione tripartita (ministero del lavoro, associazioni degli imprenditori, organizzazioni sindacali) ed è soggetta a revisione annuale. Se però, come spesso accade, non viene trovato un accordo, la decisione spetta al governo. Nel 2018 le parti sociali riunite negli organi tripartiti in Bulgaria, Croazia, Repubblica Ceca, Polonia e Slovacchia non sono riuscite ad accordarsi e, dopo una lunga serie di consultazioni e negoziati, hanno lasciato che il governo intervenisse con un provvedimento di revisione unilaterale dei minimi salariali.[17]

LE POLITICHE DI RESTRIZIONE SALARIALE INTRODOTTE A SEGUITO DELLA CRISI ECONOMICA DEL 2008-2009

Il periodo di recessione che è seguito alla crisi economica del 2008 ha avuto un notevole impatto sulle retribuzioni in quasi tutti i paesi della regione presa in esame, a partire dal taglio degli stanziamenti destinati all'aumento degli stipendi nel settore pubblico.[18] Le condizioni imposte dal Fondo Monetario Internazionale (FMI) a Bulgaria, Ungheria, Bosnia Erzegovina, Albania, Macedonia del Nord, Serbia e Romania, paesi "invitati" a congelare le dinamiche salariali nel pubblico impiego e gli aumenti delle pensioni in termini nominali nel 2009 e nel 2010, hanno determinato drastici tagli di bilancio e analoghe iniziative di contenimento salariale. Molti governi sono intervenuti per agganciare il blocco dei salari nel settore pubblico al controllo sulla progressione salariale nel privato, uno di questi è il governo ucraino.[19] La Commissione Europea e l'FMI hanno rivolto un plauso al presidente ucraino per la "rapidità dell'azione legislativa" del governo e del parlamento.[20] I diritti umani e del lavoro passano in secondo piano quando si tratta di disciplina fiscale. Infatti, nel suo rapporto "Association implementation report on Ukraine", pubblicato il 12 dicembre 2019, la Commissione Europea sollecita politiche di austerità: "riforme" quali la riduzione dei trasferimenti sociali, l'indebolimento della legislazione sul lavoro e degli enti preposti alla tutela del lavoro, come ad esempio l'ispettorato del lavoro. Sebbene la Commissione Europea critichi una "politica fiscale che non tiene il passo con l'aumento dei salari e delle pensioni", essa ha dovuto però riconoscere che i livelli retributivi in Ucraina sono fra i più bassi di tutta l'Europa.[21] Fra il 2016 e il 2019 le pensioni minime mensili sono passate da 43[22] a 61 euro, che è l'importo che la stragrande maggioranza delle donne percepisce attualmente andando in pensione.

17. Eurofound (2019) *Minimum wages in 2019: Annual review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 15
18. Schmidt, V. and Vaughan-Whitehead, D. (eds.) (2011) *The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe*; International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest: ILO, p. 16
19. Si veda la scheda paese dell'Ucraina: https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/ukraine
20. European Commission: *Association Implementation Report on Ukraine*, 12/12/2019. https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/swd_2019_433_f1_joint_staff_working_paper_en_v4_p1_1056243.pdf – ultimo accesso 15/2/2020.
21. ibid pp. 11/12
22. Si veda la scheda paese dell'Ucraina, p. 10: https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/ukraine

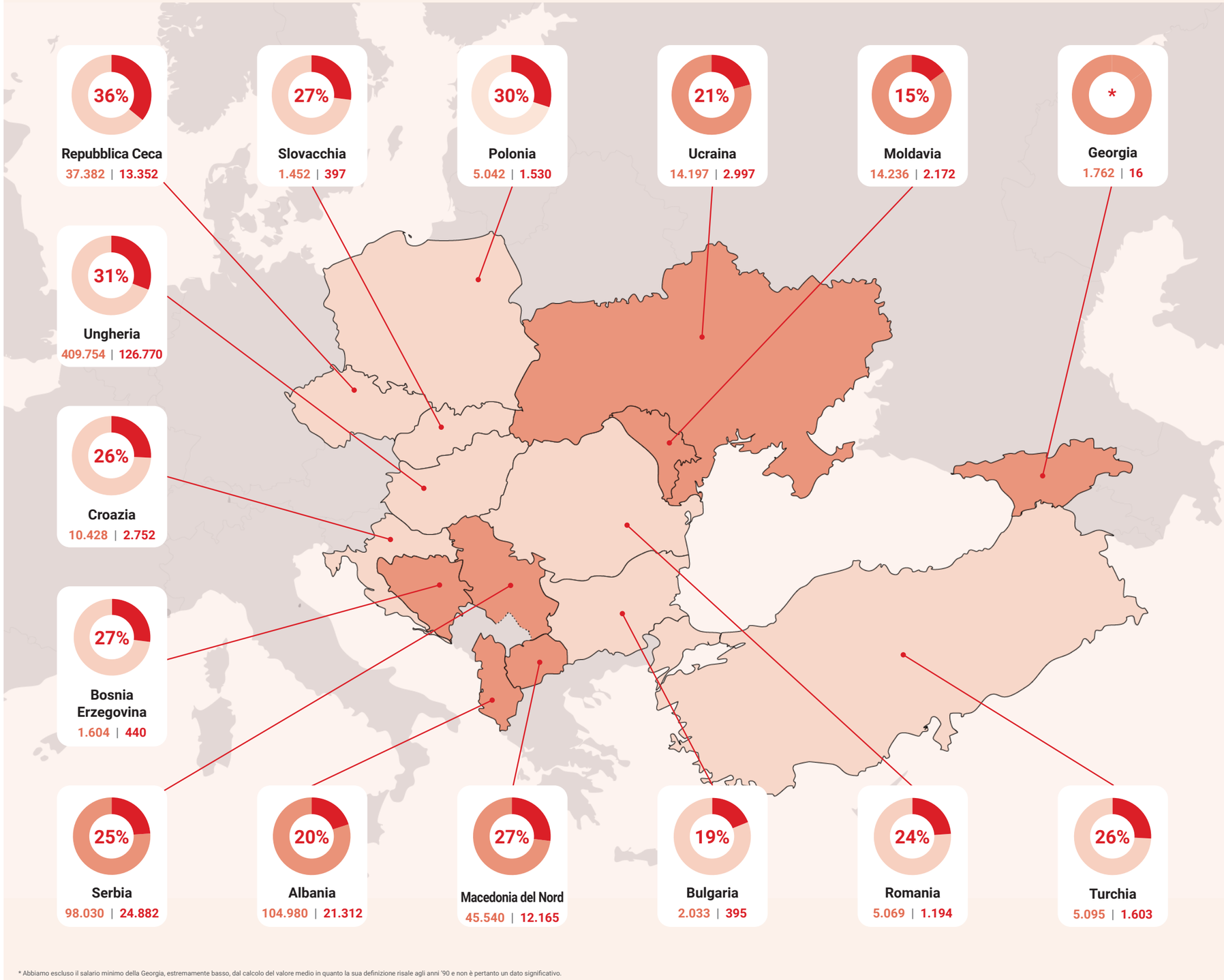
Nel pacchetto di misure adottate per affrontare le conseguenze economiche della crisi ed evitare una profonda recessione sono stati inseriti un provvedimento di flat tax,[23] che ha peggiorato la condizione dei lavoratori a reddito più basso, e sgravi contributivi a favore degli investitori.[24,25] Sia che si scelga di congelare i salari o di limitarne al massimo l'espansione, l'obiettivo è sempre quello di favorire l'occupazione abbassando il costo del lavoro, accettando pertanto di addossare ai lavoratori il peso di enormi sacrifici e di generalizzare il fenomeno dei cosiddetti lavoratori poveri.

Vi è un sostanziale squilibrio di poteri e d'influenza alla base dei rapporti fra i governi, le associazioni degli imprenditori e le organizzazioni sindacali, anche rispetto ad altri importanti portatori di interessi, quali l'American Chamber of Commerce, la Banca Centrale Europea, il Fondo Monetario Internazionale e la Commissione Europea. La definizione dei livelli salariali minimi risente fortemente delle linee generali di politica economica stabilite dalle istituzioni sovranazionali.

La tabella evidenzia che l'Europe Floor Wage è in media quattro volte il valore del salario minimo legale di un paese. Maggiore è la differenza, minore è il salario minimo legale nel paese di riferimento.

INFOGRAFICA:

Salario minimo legale netto in percentuale del salario dignitoso di base europeo transfrontaliero stimato, in valute nazionali (2018) (la prima cifra è il salario dignitoso di base transfrontaliero stimato; la seconda cifra è il salario minimo legale netto).



* Abbiamo escluso il salario minimo della Georgia, estremamente basso, dal calcolo del valore medio in quanto la sua definizione risale agli anni '90 e non è pertanto un dato significativo.

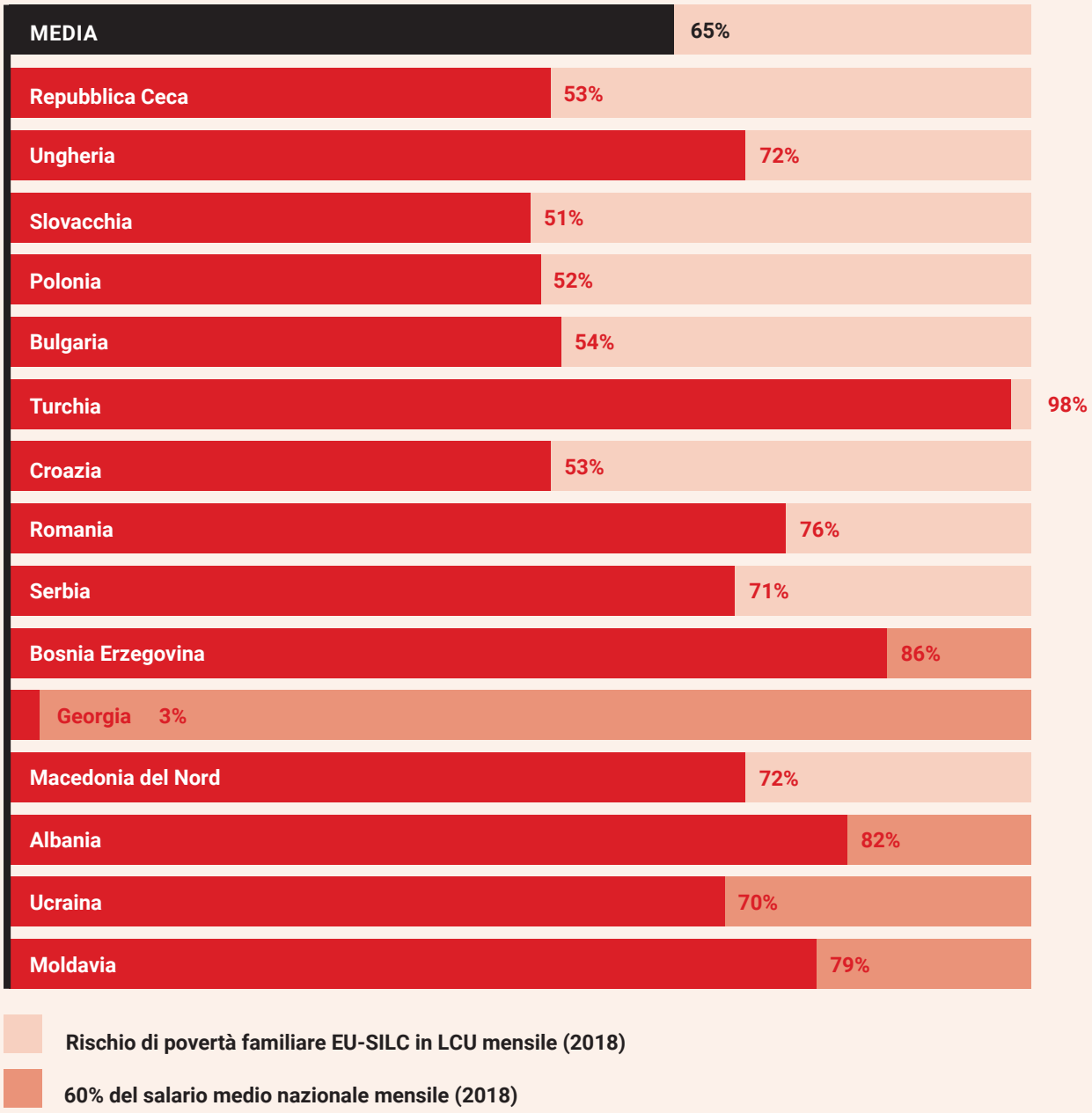
23. As, for instance, in Bulgaria: https://cleanclothes.org/file-repository/2019_ccc-countryprofile-bulgaria_eng.pdf/view
24. Schmidt, V. and Vaughan-Whitehead, D. (2011) *The Impact of the crisis on wages in South-East Europe*; International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest: ILO, p. 17.
25. Si veda il cap. 4 in Luginbühl, C. and Musiolek, B. (2016). *Clean Clothes Campaign: Labour on a shoestring. The realities of working in Europe's shoe manufacturing peripheries in Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Poland, Romania and Slovakia*. Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen e.V. & Public Eye; https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring

I SALARI MINIMI LEGALI IN RAPPORTO ALLA SOGLIA DI POVERTÀ FISSATA DALL'UNIONE EUROPEA

La tabella mostra che tutti i salari minimi legali netti si collocano al di sotto della soglia di povertà definita dall'Unione Europea. In media, il salario minimo legale rappresenta **solo due terzi** della soglia di povertà. Livelli retributivi di questa entità non proteggono dalla povertà. I lavoratori che percepiscono il minimo legale (come pressoché tutti gli occupati del settore moda) sono estremamente poveri, persino secondo i parametri definiti dalla UE per il calcolo della soglia di povertà.

INFOGRAFICA:

Salario minimo legale netto in percentuale della soglia di povertà UE[26] (2018)



26. Fonti: Salario minimo legale netto e salario medio secondo i ricercatori della CCC nei rispettivi paesi;
EU-SILC: statistiche su reddito e condizioni di vita nell'Unione Europea (EU-SILC) con indicatore la soglia del "rischio di povertà" per il 60 % del reddito nazionale mediano disponibile equivalente (dopo i trasferimenti sociali) per una famiglia composta da due adulti e due bambini: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li01&lang=en

PERCHÉ LA SOGLIA DI POVERTÀ PARI AL 60% DEL SALARIO MEDIO O MEDIANO È UN INDICATORE INSUFFICIENTE A MISURARE LA POVERTÀ DELLE PERSONE AL LAVORO NELL'EUROPA EST/SUD?

Nella tabella precedente abbiamo messo a confronto il salario minimo legale con la rispettiva soglia di povertà. Il quadro reale è tuttavia ben più preoccupante perché la soglia di povertà alla quale ci riferiamo, seppur largamente accettata come parametro nell'Unione Europea e non solo, ha dimostrato di non essere l'indicatore più efficace per misurare la povertà nei paesi esaminati nel nostro rapporto.

Dalla nostra ricerca emerge infatti che la soglia del 60% è un livello totalmente insufficiente nei paesi dell'Europa Est/Sud per far quadrare il bilancio familiare. La ragione principale sta nel livello delle retribuzioni generalmente basso e di conseguenza nell'altrettanto basso livello dei salari medi. Questa soglia non è inoltre particolarmente significativa per quei paesi che hanno un alto tasso di povertà e una popolazione occupata che non riesce ad uscire dalla povertà perché le retribuzioni medie, non rispecchiando il costo reale della vita, non assicurano un'esistenza decorosa. Il reddito medio o mediano utilizzato in funzione di indicatore della povertà ha senso solo per i paesi che hanno adottato adeguate politiche sociali e corrette relazioni industriali, e dove le retribuzioni sono sufficienti a garantire un tenore di vita dignitoso. I redditi medi sono solo parzialmente rappresentativi dal punto di vista statistico per paesi come la Georgia, la Romania e la Bulgaria che hanno un'alta incidenza di lavoro informale.

I risultati empirici della nostra ricerca trovano conferma nello studio di B. Fabo e M. Guzi,[27] realizzato per conto dell'European Trade Union Institute, centro studi della Confederazione Europea dei Sindacati. Secondo i ricercatori, in Bulgaria, Croazia, Romania e Spagna, le famiglie a basso reddito hanno difficoltà a sbarcare il lunario, ma il loro livello di reddito non è considerato basso se rapportato alla soglia del rischio di povertà EU-SILC:

"In un gran numero di paesi poveri dell'Unione Europea un livello di reddito al di sopra della soglia di povertà può rivelarsi insufficiente a far fronte al fabbisogno minimo di beni e servizi. Gli indicatori di povertà relativa pubblicati da Eurostat non riescono pertanto a misurare in modo affidabile la diffusione della povertà".[28]

Ne consegue che, come sottolineano i ricercatori, occorre spostare l'analisi dal piano individuale a quello familiare "per prendere atto che la necessità di prendersi cura dei membri della famiglia economicamente inattivi è un dato di fatto per molti cittadini europei".[29]

Dobbiamo constatare in conclusione che la soglia di povertà adottata dall'Unione Europea non riflette correttamente il fenomeno della povertà. **Ciò significa che, in realtà, la condizione di povertà dei lavoratori dell'abbigliamento è più acuta di quanto le statistiche dell'Unione Europea non rilevino.**

Ad essere inadeguati non sono solo i livelli ai quali sono fissati i minimi salariali, anche i parametri utilizzati per misurare i livelli di povertà in termini statistici sono insufficienti.

27. Fabo, B. and Guzi, M. (2019) *The cost of living in the EU: how much do you need?,* ETUI Policy Brief, n. 4.
28. Ibid.
29. Ibid.

6 Perché serve un salario di base transfrontaliero?

L'industria della moda è il perfetto esempio di catena del valore guidata dagli acquirenti (buyer-driven).

Le aziende leader, siano esse marchi o distributori, esercitano il pieno controllo su come il valore viene distribuito lungo la catena produttiva,[30] in quali luoghi e secondo quali tempistiche si esplicherà l'attività manifatturiera. Per questo motivo chiamiamo queste aziende **datori di lavoro di primo livello**.

Imprese di questo tipo, che hanno la loro sede principalmente in Nord America e in stati membri occidentali dell'Unione Europa, ricorrono normalmente al trasferimento di fasi del processo produttivo all'interno di singoli paesi e da un paese all'altro. Minore è il valore che viene aggiunto, più agevole è il processo di delocalizzazione, ad esempio in direzione di paesi a basso costo del lavoro. Il modello produttivo basato sul traffico di perfezionamento passivo, tipico dell'economia europea, fa sì che la quota maggiore del valore aggiunto nei paesi produttori dell'Europa Est/Sud sia rappresentata dai salari corrispondenti alle fasi di confezione e assemblaggio, in termini assoluti una parte irrisoria. Questa modalità di produzione e commercializzazione, benché sia praticata in Europa fin dagli anni '70, domina il settore dell'abbigliamento nei paesi dell'Europa Est/Sud dal 1989-1990 e il suo rendimento in termini di valore aggiunto è molto basso.[31]

I fornitori sono spinti a comprimere i salari e i costi della manodopera dall'aspettativa di attrarre gli ordini delle aziende acquirenti, determinando in questo modo una spirale competitiva senza fine, che si gioca sul costo del lavoro, e mette i produttori dell'Europa Est/Sud uno contro l'altro e in concorrenza con i produttori asiatici.[32] Con la soppressione delle quote di importazione dei prodotti tessili, avvenuta nel 2005, i mercati si sono aperti senza limiti al più grande paese produttore del mondo, la Cina.[33] Il risultato per i fornitori europei collocati nelle filiere internazionali è stata la necessità di un'ulteriore stretta sui costi aziendali e della manodopera.

Se la nostra bussola sono i diritti dei lavoratori, il modello di mercato basato sulla fast fashion deve essere rimesso in discussione perché esso trae la sua forza dalla libertà illimitata di cui godono le aziende di spostare le produzioni e da margini competitivi sottratti ai salari. Serve una strategia per arrestare la concorrenza fra i paesi sul costo del lavoro, ma che per questo non annulli le loro differenze.

30. Fernandez-Stark, Frederik and Gereffi (2011)
31. Leitner and Stehrer (2014), pp. 18 ss.
32. Podkaminer (2013), p. 35
33. Pickles and Smith (2011).

IN CHE COSA SI DIFFERENZIA LA NOSTRA PROPOSTA PER UN SALARIO DIGNITOSO DA ALTRE PROPOSTE ANALOGHE?

Vi è più di un criterio di calcolo del salario dignitoso messo a punto da organizzazioni di base e da istituzioni. La Clean Clothes Campaign ne è un esempio, ma esistono anche la Global Living Wage Coalition e l'olandese Wage Indicator Foundation, che però focalizzano la loro attenzione su paesi singoli o su specifiche regioni al loro interno. Il nostro obiettivo è diverso: **il salario dignitoso che perseguiamo si basa sul concetto della catena produttiva globale transfrontaliera**.

I criteri del salario dignitoso nazionale e del salario transfrontaliero si completano a vicenda. Un'iniziativa degna di nota per calcolare il salario dignitoso nazionale è stata elaborata nella Repubblica Ceca[34] ad opera di un gruppo informale composto da organizzazioni di base, alcune aderenti alla Clean Clothes Campaign, e da alcuni rappresentanti sindacali, con la formulazione di un "salario minimo decoroso". Tuttavia, se non si procede da un approccio transfrontaliero, il rischio è l'intensificazione della concorrenza sui salari. Affrontare la questione da una prospettiva nazionale e localistica può risultare controproducente perché è difficile evitare la trappola dei "vantaggi competitivi" che alimentano la spirale verso il basso. Ecco perché la strategia va integrata in un'ottica transfrontaliera.

L'approccio adottato dall'Action Collaboration Transformation (ACT) è altrettanto problematico. ACT è un accordo sottoscritto fra alcuni marchi internazionali e la rete sindacale globale IndustriALL per giungere mediante processi negoziali collettivi, validi per il settore del tessile, abbigliamento e calzature, a definire con i fornitori livelli retributivi congrui su base nazionale impegnando i marchi, in qualche misura, a integrare gli accordi nelle loro politiche di acquisto. L'obiettivo è quello di aumentare i salari a livello di comparto produttivo. Il punto debole di questo accordo consiste nel fatto che ai marchi non è richiesto un impegno vincolante ed esigibile a fronte di un moderato aumento dei prezzi di acquisto. In più, esso non prevede che gli aumenti retributivi siano applicabili su scala regionale, ciò che avrebbe invece l'effetto di proteggere dal rischio di delocalizzazione. L'accordo non prevede nemmeno l'adozione di parametri specifici per quantificare il salario dignitoso. È possibile pertanto che, per effetto del processo negoziale, i salari aumentino, ma c'è da aspettarsi che, a causa del modello economico globale, il divario esistente fra il salario minimo e il salario dignitoso non potrà essere colmato in tempi brevi.[35]

34. https://www.dustojnamzda.cz
35. Clean Clothes Campaign, *Tailored Wages 2019: The state of pay in the global garment industry,* https://archive.cleanclothes.org/resources/publications/tailored-wages-2019-the-state-of-pay-in-the-global-garment-industry/view, p. 19.

7 Il metodo di calcolo del salario dignitoso di base parametrato al costo della vita su base transfrontaliera

COME DEVE CONFIGURARSI?

Ci serve un metodo di calcolo che sia **semplice e affidabile** e che non comporti la necessità di aggiornamenti continui e forme di elaborazione complesse e costose. Deve essere accessibile e facilmente comprensibile dai lavoratori e dalle loro organizzazioni. Deve essere un metodo pratico e di facile impiego per soggetti molto diversi (gruppi a difesa dei diritti dei lavoratori, organizzazioni sindacali, marchi, governi, fornitori). Riteniamo che queste debbano essere le caratteristiche più importanti di un sistema di calcolo che serva gli interessi dei lavoratori.

L'unico strumento per quantificare il salario dignitoso che sia transfrontaliero e che adotti il punto di vista dei lavoratori è l'**Asia Floor Wage (AFW)**. Elaborato dalla Asia Floor Wage Alliance nel 2009[36] oggi è un metodo di calcolo ampiamente riconosciuto.

PERCHÉ È SEMPLICE?

L'Asia Floor Wage utilizza la legge di Engel per quantificare il costo della vita. Applicando questa legge economica, utile per studiare la correlazione fra le spese alimentari di una famiglia e il benessere generale della collettività, è possibile assumere il costo del cibo come indicatore primario e isolarlo da altre categorie di spesa. Il calcolo ne risulta notevolmente facilitato. Per arrivare a definire una stima del costo della vita, basta rilevare i costi per i beni alimentari, tralasciando il resto delle spese, e moltiplicare il dato ottenuto per il coefficiente rappresentato dall'incidenza del costo del cibo sulle spese familiari generali.

QUALI CRITERI DI CALCOLO ABBIAMO PRESO A PRESTITO DALL'ASIA FLOOR WAGE?

Il metodo di calcolo dell'Asia Floor Wage divide le spese familiari in due categorie: beni alimentari e beni non alimentari. L'AFW fa riferimento al paniere alimentare in termini di calorie e non di prodotti in sé. L'obiettivo è quello di fornire una base comune a paesi diversi che non condividono le stesse abitudini alimentari. Il livello di calorie individuato si basa sullo studio dei fabbisogni calorici elaborato dagli enti governativi e intergovernativi dei paesi asiatici nel processo di definizione della soglia di povertà.[37] L'Asia Floor Wage Alliance ha adottato la stima relativamente alta del governo indonesiano pari a 3.000 chilocalorie al giorno, argomentando che il salario di dignitoso di base, una volta che è stato definito, non deve abbassare lo standard di vita in nessun paese e nemmeno contribuire a svalutare il lavoro delle donne occupate nell'industria tessile. In base a queste riflessioni, è stato adottato lo standard di **3.000 chilocalorie al giorno**.

36. Asia Floor Wage Alliance, https://asia.floorwage.org/
37. Bhattacharjee, A. and Roy, A. (2012) 'Asia Floor Wage and global industrial collective bargaining', *International Journal of Labour Research*, Vol. 4, n. 1, p. 77.

L'Asia Floor Wage Alliance ha deciso nel 2009 di introdurre il **rapporto 1:1 per i costi dei beni alimentari e dei beni non alimentari** per tutti i paesi asiatici produttori di abbigliamento. Nel 2020 il rapporto è stato modificato in **1:1,25**. Il 10% dei costi per i beni non alimentari, che rappresentano il 55% della spesa totale, è destinato al reddito discrezionale, da utilizzare ad esempio per situazioni di emergenza.

Seguendo un approccio di genere, come ricordato in precedenza, l'Asia Floor Wage è stato calcolato prendendo a riferimento un nucleo familiare equivalente a **tre unità di consumo**.

La valuta mediante la quale l'AFW viene espresso è rappresentata dall'indice di **Parità del potere d'acquisto US$ (PPP US$)** della Banca Mondiale. Abbiamo scelto questa valuta ipotetica perché ci consente di determinare un valore universale da convertire nelle valute nazionali tenendo conto il più possibile del loro potere d'acquisto e ponendole al riparo dalle fluttuazioni dei cambi. La PPP si misura individuando il valore in moneta locale di beni che possono essere acquistati negli Stati Uniti per l'equivalente di 1 dollaro. Essa esprime pertanto il potere d'acquisto della singola valuta in rapporto al dollaro americano. Se un paniere di beni costa 1 dollaro negli Stati Uniti e 0,5 dollari in Serbia, il tasso di cambio della parità di potere d'acquisto è 2:1.[38]

Una volta calcolato il salario dignitoso per singolo paese e averne convertito il valore in PPPU$, L'Asia Floor Wage Alliance raffronta i dati raccolti su scala regionale e stima il valore monetario regionale del salario dignitoso. **Il valore monetario regionale del salario dignitoso è l'Asia Floor Wage**, il quale viene poi riconvertito nella valuta locale ed è espresso al netto delle tasse e delle trattenute per contributi sociali e assicurativi. L'AFW non tiene conto di compensi in natura o erogati sotto altre forme non monetarie. Se il datore di lavoro, ad esempio, fornisce alloggio in un dormitorio o garantisce il servizio di mensa, il valore dell'AFW non si abbassa. I lavoratori, infatti, devono poter scegliere se far fronte a queste necessità basilari con il proprio stipendio. L'AFW stabilisce un livello retributivo tale da consentire ai lavoratori di mantenere sé stessi e le loro famiglie.

IN CHE COSA SI DISCOSTA IL METODO DI CALCOLO DELL'EUROPE FLOOR WAGE DA QUELLO DELL'ASIA FLOOR WAGE?

Nel calcolare l'Europe Floor Wage, ovvero un salario dignitoso di base transfrontaliero per l'Europa, siamo partiti da valutazioni di metodo molto simili a quelle dell'Asia Floor Wage. I paesi produttori dell'Asia meridionale, sudorientale ed orientale hanno aspetti in comune con i paesi dell'Europa centrorientale, orientale e sudorientale, ma presentano anche differenze di natura sociale e strutturale di cui occorre tenere conto nell'elaborazione della formula salariale. Pur condividendo l'impostazione generale, cioè quella di calcolare un fabbisogno nutrizionale giornaliero di 3.000 chilocalorie e di utilizzare le spese per i beni alimentari come l'indicatore primario del benessere familiare, ci siamo trovati ben presto nella necessità di adattare al contesto europeo tre parametri: **l'incidenza delle spese alimentari sul salario dignitoso, le spese alimentari dei lavoratori, il numero di unità di consumo per nucleo familiare**. Le decisioni che abbiamo assunto sono scaturite dal confronto fra i componenti del gruppo di lavoro in diversi incontri di valutazione che hanno avuto luogo nell'arco di sei anni.

38. L'indicatore non considera però alcuni aspetti. Il paniere definito dalla PPP è condizionato da modelli di consumo tipici delle classi medie nei paesi sviluppati. Il paniere di beni e servizi dell'AFW si basa invece sulla media effettiva delle spese per beni alimentari e non alimentari dei ceti popolari. Il calcolo del paniere PPP viene effettuato a intervalli più lunghi e non rispecchia i dati correnti.

FASE 1: IL NUMERO DELLE UNITÀ DI CONSUMO

Il nucleo familiare preso a riferimento dalle statistiche nazionali nei paesi produttori europei tende ad essere più piccolo rispetto a quello dei paesi asiatici. Il rapporto percettore di reddito/persone a carico, utilizzato nel calcolo del salario dignitoso, deve però tenere conto di condizioni di maggiore vulnerabilità, ad esempio famiglie monoparentali o situazioni di disoccupazione di lungo periodo. Serve una visione più realistica rispetto al parametro dei lavoratori equivalenti a tempo pieno, dal momento che vi è normalmente un unico percettore di reddito nella famiglia e vanno messe in conto situazioni di disoccupazione improvvisa, di emigrazione imposta dalle condizioni economiche, di alti tassi di precarietà e informalità lavorativa.

Come già menzionato, quando si stabilisce il numero di unità di consumo per le quali viene calcolato il salario dignitoso, è necessario assumere una prospettiva di genere. Sostenere le donne nella lotta per retribuzioni che riconoscano le loro competenze e il loro diritto all'autodeterminazione serve anche a stimolare il confronto sociale per una più equa distribuzione dei tempi di vita e di lavoro fra uomini e donne. Ricordiamo a questo proposito che in alcuni paesi sono emersi casi di ragazze che ricevevano un'alimentazione di qualità inferiore rispetto ai maschi della famiglia. Per tutte queste ragioni, anche seguendo l'impostazione adottata dall'Asia Floor Wage, è stato proposto un numero maggiore di unità di consumo rispetto ai parametri ufficiali, quantificandole in tre unità. Le famiglie delle classi lavoratrici sono generalmente famiglie estese e tendono ad essere più numerose della media, così come la loro capacità di spesa tende ad essere inferiore alla media.[39]

La nostra analisi si inquadra nel contesto di una crisi sociale che viene da lontano. Agli inizi degli anni '90, nella fase di uscita dal socialismo, l'area geografica presa in esame aveva conosciuto "la povertà più estrema e la più grave perdita di sicurezza sociale al mondo" (UNDP 1999). Nel suo rapporto alla Conferenza Internazionale del Lavoro nel 1999, l'OIL segnalava un processo allarmante di disgregazione sociale e di esplosione della povertà che interessava tutta la regione. Il fenomeno migratorio che ne è derivato è stato di enormi proporzioni e ha fatto registrare negli ultimi trent'anni una consistente e incessante perdita di popolazione. Si stima che dai primi anni '90 quasi 20 milioni di persone (il 5,5% della popolazione dell'Europa centrale, orientale e sudorientale) hanno abbandonato i paesi di origine. Alla fine del 2012, l'Europa sudorientale ha subito la più grande emorragia di popolazione che si ricordi, pari al 16% dei livelli dei primi anni '90.[40] Nelle condizioni date di precarietà, informalità lavorativa ed emigrazione, **le famiglie allargate si affermano come reti di mutuo sostegno**.

Per tutti questi motivi, abbiamo optato per la formula delle tre unità di consumo per nucleo familiare adottata per l'Asia Floor Wage.

39. Si veda Fabo, B. and Guzi, M. (2019) *The cost of living in the EU: how much do you need?*, ETUI Policy Brief, n. 4.
40. Atoyan, R. et al. (2016) 'Emigration and Its Economic Impact on Eastern Europe', IMF Staff Discussion Note.

FASE 2: IL CALCOLO DELLE SPESE ALIMENTARI

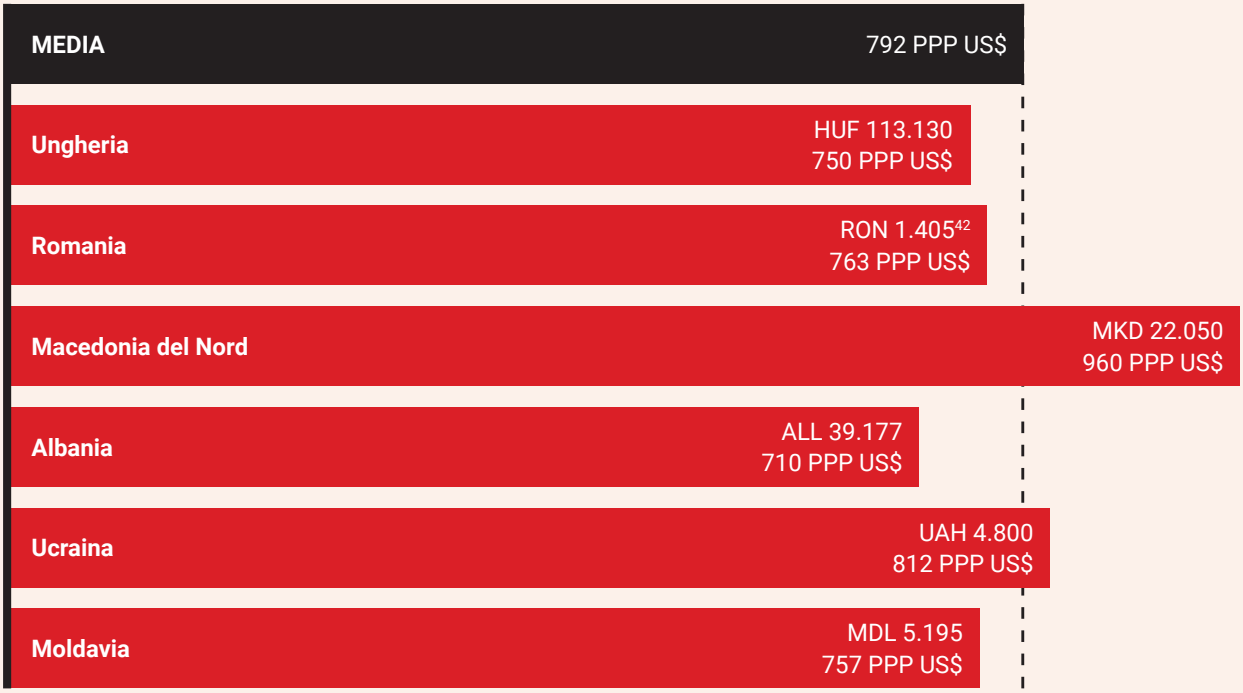
Dopo aver definito il numero di unità di consumo, il secondo passaggio consiste nello stabilire quanto i lavoratori sono disposti a spendere per una dieta da 3.000 chilocalorie giornaliere. Abbiamo condotto pertanto un'indagine sui panieri alimentari in diversi paesi avvalendoci anche in questo caso del metodo di calcolo delle spese alimentari adottato dall'Asia Floor Wage Alliance sulla base delle stime fornite dai lavoratori e non dei dati statistici nazionali. È pur vero che gli istituti nazionali di statistica mettono a disposizione i dati raccolti, ma lo scopo della ricognizione effettuata dalla Clean Clothes Campaign è quello di restituire il più fedelmente possibile la realtà di vita delle famiglie lavoratrici. Nel loro studio, B. Fabo e M. Guzi sottolineano giustamente che le famiglie conoscono il costo della vita e la loro esperienza diretta per farvi fronte può essere di valido aiuto nel definire livelli retributivi minimi congrui.[41]

Abbiamo concentrato la nostra indagine sui panieri alimentari di cinque paesi, Albania, Macedonia del Nord, Ucraina, Ungheria e Moldavia, in un arco di tempo che va dal 2016 al 2019. È stata quindi composta per ciascun paese una dieta specifica, pari a 3.000 chilocalorie al giorno, tenendo conto delle abitudini alimentari locali. In seguito, abbiamo chiesto a un campione di 20 lavoratori dell'abbigliamento, provenienti sia da zone rurali che urbane, di dare un prezzo ai generi alimentari indicati in una lista, e siamo così giunti a quantificare il costo di una dieta da 3.000 chilocalorie giornaliere per tre unità di consumo. Le spese alimentari sono state poi convertite in PPP US$, al tasso di cambio del 2017 per il consumo privato.

Il risultato dei nostri calcoli è un **valore medio di 792 PPP US$ per le spese alimentari**. I costi per la Romania non provengono dalla ricerca sui panieri alimentari, ma dai dati ricavati dalle statistiche nazionali. Li abbiamo utilizzati, pur consapevoli della disomogeneità dei metodi calcolo, perché non esisteva un altro modo per effettuare una stima delle spese alimentari nel più grande paese della regione analizzata.

INFOGRAFICA:

Spese alimentari calcolate sulla base del paniere indicato dai lavoratori



41. Fabo, B. and Guzi, M. (2019) The cost of living in the EU: how much do you need?, ETUI Policy Brief, n. 4.
42. Guga (Syndex), Mihailescu (ICCV), Spatari (Syndex): Coșul minim de consum lunar pentru un trai decent pentru populația României, p. 43: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/14759.pdf. Questa pubblicazione, incentrata sul salario dignitoso, è stata commissionata da una coalizione per il salario dignitoso che si batte per l'indicizzazione dei minimi salariai legali al costo reale della vita.

FASE 3: L'INCIDENZA DELLE SPESE ALIMENTARI SUL TOTALE DELLE SPESE FAMILIARI

Nelle interviste che abbiamo realizzato in luoghi protetti, i lavoratori hanno riferito che gran parte del loro reddito è assorbito dalle spese per l'acquisto di generi alimentari, con percentuali che variano dal 40% nella Repubblica Ceca, all'80% in Albania e con punte massime in Bosnia Erzegovina.

L'Asia Floor Wage stima una quota del 45% per i beni alimentari e di un altro 55% per i beni non alimentari, reddito discrezionale compreso. Abbiamo attinto a svariate fonti per poter presentare dei dati il più possibile veritieri. La quota riservata alle spese per il cibo varia in effetti notevolmente fra i 15 paesi oggetto di studio. Per questo motivo, dopo un controllo incrociato con dati empirici e in seguito a valutazioni ponderate all'interno del gruppo di lavoro, abbiamo optato per due distinti, plausibili, **gruppi di riferimento** in rapporto alle quote di spesa destinate all'alimentazione: **30% e 40%**.

FASE FINALE: IL PROCESSO DI CALCOLO DEL SALARIO DIGNITOSO

Per ogni gruppo di riferimento abbiamo calcolato il rispettivo salario dignitoso in PPP US$ e l'abbiamo poi riconvertito nelle monete locali. Il valore monetario così ottenuto è stato successivamente raffrontato con i livelli quantificati dai lavoratori intervistati per un salario dignitoso e sottoposto ad un'attenta valutazione di plausibilità negli incontri dell'European Production Focus Group.

TABELLA:

Spese alimentari medie per nucleo familiare per 3.000 chilocalorie al giorno in base al paniere alimentare dei lavoratori; paesi suddivisi in rapporto alla quota destinata alle spese alimentari; stime del salario dignitoso di base europeo transfrontaliero, 2018[43]

Paesi in ordine di quota media di salario destinata alle spese alimentari	**Costi complessivi per l'alimentazione in PPP US$** (3 unità di consumo)	**Gruppi di riferimento per quota di spesa alimentare**	**Europe Floor Wage in PPP US$**	**Europe Floor Wage in valuta nazionale**
Repubblica Ceca	792	30%	2.640	37.382
Ungheria	792	30%	2.640	409.754
Slovacchia	792	30%	2.640	1.452
Polonia	792	30%	2.640	5.042
Bulgaria	792	30%	2.640	2.033
Turchia	792	30%	2.640	5.095
Croazia	792	30%	2.640	10.428
Romania	792	30%	2.640	5.069
Serbia	792	40%	1.980	98.030
Bosnia Erzegovina	792	40%	1.980	1.604
Georgia	792	40%	1.980	1.762
Macedonia del Nord	792	40%	1.980	45.540
Albania	792	40%	1.980	104.980
Ucraina	792	40%	1.980	14.197
Moldavia	792	40%	1.980	14.236

Fonte: stime degli autori

43. Tassi di cambio: PPP US$ 2018, consumi privati. https://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP

8 Raccomandazioni

Secondo i **Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani**, i paesi dove hanno sede o che ospitano i siti produttivi dei marchi/distributori di tessile-abbigliamento e calzature, l'Unione Europea, i marchi e i distributori hanno il *dovere* e la *responsabilità* di *rispettare* e *proteggere* i diritti umani ovunque avvengano le produzioni.
Le imprese devono operare secondo criteri di "due diligence" per garantire alla manodopera la corresponsione di retribuzioni dignitose ed intervenire in maniera chiara e tempestiva per porre rimedio a casi di non ottemperanza.

- **I governi dei paesi dove hanno sede i marchi/distributori e l'Unione Europea** hanno il dovere di assicurare che le imprese rispettino i diritti umani e dei lavoratori ovunque producano.
- **I governi dei paesi ospitanti le sedi produttive dei marchi/distributori e l'Unione Europea** hanno il dovere di proteggere i diritti umani e dei lavoratori, ed adottare livelli salariali minimi commisurati al costo della vita, in grado di proteggere i cittadini lavoratori dalla povertà e dall'esclusione sociale.
- **I marchi/distributori** hanno il dovere di pagare ai fornitori un prezzo corretto, che includa un margine congruo, tale da riconoscere livelli salariali rispettosi dei diritti umani e delle esigenze della vita.
- **I marchi/distributori** hanno il dovere di non abusare del loro potere negoziale o dell'incapacità degli stati che li ospitano di tutelare i diritti umani e del lavoro. Essi hanno l'obbligo di rispettare i diritti riconosciuti a livello internazionale, ivi compreso il diritto a un salario dignitoso, andando oltre l'osservanza delle normative nazionali.

Nello specifico:

1. Le imprese produttrici e distributrici di abbigliamento devono assumere provvedimenti pubblici, concreti, misurabili, nelle loro filiere, per garantire alla manodopera retribuzioni dignitose entro un lasso di tempo ragionevole, in sintonia con i principi indicati nella "Roadmap to a living wage".[44] L'obiettivo è quello di raggiungere i parametri salariali proposti per il 2018, pari a 2.640 PPP US$ per **Slovacchia, Ungheria, Polonia, Turchia, Croazia, Repubblica Ceca, Bulgaria e Romania**, e a 1.980 PPP US$ per **Serbia, Bosnia Erzegovina, Georgia, Macedonia del Nord, Albania, Ucraina e Moldavia**.
2. Le imprese produttrici e distributrici di abbigliamento devono sottoscrivere con i rappresentanti dei lavoratori accordi vincolanti ed esigibili per innalzare i prezzi di commessa a un livello tale da consentire ai loro fornitori di corrispondere salari sufficienti al soddisfacimento dei bisogni primari dei lavoratori e delle loro famiglie. I marchi e i distributori **devono assicurare che i prezzi di commessa comprendano per i tutti i paesi produttori europei un margine che colmi la differenza fra l'Europe Floor Wage e i livelli salariali minimi nazionali**.

44. https://cleanclothes.org/livingwage/road-map-to-a-living-wage, July 2013, ultimo accesso 19/3/2019.