

IL LAVORO SUL FILO DI UNA



Il vero costo del lavoro nell'industria calzaturiera alla periferia produttiva d'Europa:
Albania, Bosnia Erzegovina, Macedonia,
Polonia, Romania e Slovacchia

INDICE

1. SINTESI DEL RAPPORTO DI RICERCA	3
2. PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI CALZATURE IN EUROPA	6
3. L'INDUSTRIA CALZATURIERA NELLA REGIONE EUROPEA ANALIZZATA	8
4. COME I GOVERNI CREANO UN AMBIENTE FAVOREVOLE AGLI INVESTIMENTI NEL SETTORE CALZATURIERO	11
5. LE CONDIZIONI DI LAVORO	14
5.1 Differenze fra salario reale e salario dignitoso	
5.2 Lavoro straordinario e congedi	
5.3 Rappresentanza degli interessi dei lavoratori	
5.4 Salute e sicurezza, ispezioni nei luoghi di lavoro	
6. ASSENZA DI DIBATTITO PUBBLICO SULLE QUESTIONI DI GENERE E DEL LAVORO	27
7. RACCOMANDAZIONI	28
GLOSSARIO	29
NOTE	31

AUTORI **Bettina Musiolek** (Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen/Clean Clothes Campaign) | **Christa Luginbühl** (Berne Declaration/Clean Clothes Campaign Switzerland) **RICERCATORI** Albania: **Mirela Arqimandriti, Megi Llubani, Artemisa Ljarja** (Gender Alliance for Development Center) | Bosnia Erzegovina: **Ante Jurić–Marijanović, Jelena Bajic, Maja Kremenovic** (Omladinski Komunikativni Centar OKC) | Macedonia: **Miranda Ramova, Marija Todorovska** (associazione contro la violenza e il traffico di esseri umani “Open Gate - La Strada”) | Polonia: **Grażyna Latos, Joanna Szaburko** (Buy Responsibly Foundation Poland) | Romania: **Corina Ajder** (ricercatrice indipendente) | Slovacchia: **Veronika Vlčková** (Slovak Centre for Communication and Development)

Impaginazione e infografica Karin Hutter | **Revisione** Nivene Raafat | **Edizione italiana** Ersilia Monti

1 SINTESI DEL RAPPORTO DI RICERCA



È opinione diffusa fra i consumatori dell'Europa occidentale che "Made in Europe" sia sinonimo di migliori condizioni di lavoro rispetto ai paesi produttori asiatici. Il rapporto che presentiamo rivela che non è sempre vero e che le filiere globali, ovunque siano collocate, condividono problemi endemici derivanti dalle cattive condizioni di lavoro e, in particolare, dai bassi livelli retributivi. Nei paesi europei a minor reddito l'industria dell'abbigliamento e delle calzature gode di pessima fama in quanto a salari e condizioni di lavoro.

Abbiamo condotto un'indagine in sei paesi produttori europei contraddistinti da bassi livelli salariali, dalla quale risulta che nel settore calzaturiero i paesi europei inseriti nelle filiere internazionali sono quelli a minor costo della manodopera, esattamente come avviene nel resto del mondo, e che vi sono notevoli similitudini fra l'Europa e l'Asia rispetto al ruolo che gli attori economici ricoprono nelle catene di fornitura globali.

Abbiamo scelto l'Albania, la Bosnia Erzegovina e la Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia come esempi di paesi produttori europei non appartenenti all'Unione Europea, ma che detengono una quota rilevante della produzione di calzature e dei mercati di esportazione nella UE. L'Ocse definisce l'Albania, la Macedonia e la Bosnia Erzegovina "paesi in via di sviluppo". Slovacchia, Polonia e Romania sono state scelte in quanto stati membri dell'Unione Europea dotati di settori calzaturieri importanti. L'industria calzaturiera e dell'abbigliamento in Romania, Macedonia, Bosnia Erzegovina, Slovacchia e Albania opera per la maggior parte in regime di Traffico di perfezionamento passivo (TPP), un meccanismo commerciale instaurato negli anni Settanta in ambito comunitario, che consiste nell'esportare materiale tessile già tagliato per poi reimportarlo, una volta confezionato, senza pagare dazi doganali. Pur salvaguardando posti di lavoro ad alto valore aggiunto nei paesi dell'Europa occidentale, questo tipo di processo restringe il campo per i paesi a basso reddito in quanto non fa che trasferire fasi di lavorazione ad alta intensità di manodopera e a basso valore aggiunto, e alla lunga si rivela una strada senza uscita per i lavoratori, per le economie nazionali e per l'industria nel loro insieme. La Commissione Europea, il Fondo Monetario Internazionale e la Banca Mondiale esercitano un'altra forma di condizionamento nei confronti dei paesi europei post-socialisti limitando di fatto lo sviluppo salariale mediante l'imposizione di politiche economiche restrittive come contropartita all'erogazione di finanziamenti, misure che hanno favorito la nascita di un'area a basso reddito all'interno del continente europeo.

Nel corso della nostra indagine abbiamo intervistato 179 dipendenti di 12 calzaturifici. Dalle interviste e dai siti web delle aziende risulta che la produzione è realizzata interamente per conto di noti marchi e catene distributive che operano sui mercati dell'Unione Europea, fra questi **Zara, Lowa, Deichmann, Ara, Geox, Bata, Leder & Schuh AG**. Abbiamo svolto indagini anche riguardo alle filiali di **CCC Shoes & Bags** in Polonia e di **Ecco, Rieker e Gabor** in Slovacchia.

Dai racconti delle persone intervistate, che la nostra esperienza conferma, i problemi che emergono sono di natura sistemica. In tutti e sei i paesi esaminati **le retribuzioni sono estremamente basse, insufficienti a far fronte alle esigenze fondamentali dei singoli e delle loro famiglie**. Il salario minimo legale



non garantisce in nessun paese standard di vita dignitosi e non risolve il problema della povertà di chi lavora. **In tutti i paesi europei presi in esame, la distanza esistente fra un livello salariale dignitoso e il salario effettivamente percepito è più ampia, talvolta notevolmente più ampia, di quanto non accada in Cina.**

Il costo del lavoro soffre ovunque di una compressione crescente, che mantiene i salari schiacciati verso il basso. Tutte le lavoratrici intervistate¹ hanno indicato i bassi livelli retributivi come la fonte primaria delle loro preoccupazioni. Sono stati segnalati anche altri problemi: **il lavoro straordinario non retribuito, la difficoltà di fruire per intero del periodo di ferie annuale, il mancato pagamento dei contributi sociali obbligatori, temperature eccessivamente alte o eccessivamente basse nei luoghi di lavoro e rischi per la salute** derivanti dall'uso di sostanze tossiche. Le lavoratrici hanno paura di organizzarsi e comunque non trovano nessuna forma di interlocuzione.

La ricerca sul campo evidenzia che il sistema produttivo prevalente, basato sulle quote di produzione, è fonte di numerosi problemi per quanto riguarda le retribuzioni, le ore di lavoro, la salute e la sicurezza. Il sistema per quote lega il salario al raggiungimento di obiettivi produttivi, il cui conseguimento è causa di stress eccessivo per le lavoratrici intervistate, e le quote mancate equivalgono il più delle volte a ore di lavoro straordinario non retribuite. **Il sistema produttivo che lega il salario alla quantità di prodotto lavorato risulta essere di ostacolo all'applicazione di adeguate misure di sicurezza.** Le lavoratrici intervistate hanno riferito che, per non abbassare i livelli di produttività e conseguentemente i livelli retributivi, non fanno uso di guanti protettivi nel maneggiare colle o altre sostanze chimiche.

In Romania, Macedonia, Bosnia Erzegovina e Albania sono emersi casi in cui **non viene pagato il salario minimo** per un numero normale di ore di lavoro. **Una su tre** delle lavoratrici albanesi che abbiamo intervistato non raggiungeva il salario minimo legale neppure sommando le maggiorazioni per straordinari e i premi. Le lavoratrici di cinque su sei dei paesi esaminati hanno dichiarato che talvolta, e in alcuni casi anche di frequente, lavorano di sabato, e che quel giorno di lavoro non è considerato straordinario. Da questo punto di vista, l'Albania si segnala come il paese dove il lavoro prestato nelle giornate di sabato è la regola anziché l'eccezione.

Non è stato possibile ottenere informazioni su visite ispettive del lavoro condotte nei calzaturifici, o dei risultati di tali visite, in nessun paese oggetto dell'indagine. **Nessuna delle persone intervistate è stata personalmente coinvolta in un'ispezione del lavoro.** Le lavoratrici intervistate in Macedonia, Polonia e Slovacchia hanno avuto modo di vedere degli ispettori in fabbrica, ma hanno avuto l'impressione che si trattasse di visite annunciate, che erano state concordate in anticipo. **Le lavoratrici intervistate in Albania, Bosnia Erzegovina e Romania non hanno mai partecipato a corsi di formazione sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.** Se teniamo presente la molteplicità di rischi per la salute che la lavorazione delle scarpe comporta, possiamo concludere che nelle fabbriche esaminate non operano i sistemi ispettivi che sarebbero necessari.

I dati emersi dal lavoro sul campo e dalle statistiche disponibili indicano che esiste un problema di **discriminazione di genere**: le donne guadagnano meno degli uomini a parità di mansioni. Le donne si trovano in larga misura nell'impossibilità di sfuggire a condizioni di povertà e non hanno sostanzialmente alternative di lavoro. I salari da povertà infliggono ai lavoratori una forma di violenza strutturale ed economica, con particolare riguardo alle donne. "Dipendenza" è il filo conduttore, non solo per i paesi produttori, e per le aziende terziste che vi hanno sede, ma principalmente per le migliaia di donne lavoratrici che sono costrette ad adattarsi a qualunque condizione di impiego. I salari da povertà obbligano a

mettere in atto strategie di sopravvivenza che raddoppiano o triplicano i carichi di lavoro, specialmente per le donne. Le lavoratrici macedoni hanno raccontato, per esempio, che sono costrette a integrare il reddito con l'agricoltura di sussistenza. I mariti delle lavoratrici rumene che abbiamo incontrato accettano lavori stagionali mal pagati nei paesi dell'Europa occidentale per mettere da parte i soldi necessari ad acquistare la legna per il riscaldamento invernale, lasciando le donne ad occuparsi da sole dei figli per molti mesi. Per comprarsi un frigorifero c'è chi ha pagato in interessi sui debiti contratti la metà del proprio salario.

Se da una parte i governi dei paesi analizzati, in particolare nell'area dei Balcani, si preoccupano di creare un **ambiente favorevole alle imprese**, e di sovvenzionare e incentivare l'industria calzaturiera e dell'abbigliamento, dall'altra i diritti dei lavoratori e i minimi salariali tendono a rimanere congelati o addirittura a diminuire. La Commissione Europea e il Fondo Monetario Internazionale, a loro volta, fanno sentire il loro peso imponendo condizioni per la concessione di prestiti che mirano a instaurare una disciplina fiscale che va a discapito delle politiche salariali. Le strategie politiche imposte dall'esterno esercitano una pressione sui salari in tutti i comparti produttivi con effetto diretto sulla fissazione dei livelli minimi retributivi, allargando in questo modo la forbice fra il salario minimo e il costo della vita. L'Unione Europea non ha adottato finora politiche specifiche sui minimi salariali per difendere i lavoratori dalla povertà.

Gli autori e i ricercatori che hanno stilato il presente rapporto raccomandano agli acquirenti internazionali (marchi e distributori) di mettere in atto in tutte le loro attività un processo serio di "due diligence" in materia di diritti umani al fine di identificare, prevenire, mitigare e rendere conto degli impatti negativi, potenziali ed effettivi, sui diritti umani. I principali interventi devono consistere nel pagare prezzi ai propri fornitori che consentano, come prima misura, di aumentare le retribuzioni fino a un livello pari ad almeno il 60% della media salariale nazionale (soglia della povertà) per proseguire con aumenti graduali e costanti fino al raggiungimento del salario dignitoso; nel creare relazioni commerciali che consentano ai fornitori di abbandonare le modalità produttive basate sulle quote di produzione, e nell'impegnarsi concretamente per favorire l'organizzazione sindacale. Il rispetto delle leggi nazionali costituisce comunque il requisito primario per l'attività responsabile di impresa, e le ricerche sul campo rilevano purtroppo violazioni continue. Invitiamo i governi nazionali ad applicare le leggi del lavoro, a intervenire con le proprie istituzioni, per esempio rafforzando il sistema ispettivo, e ad aumentare il salario minimo legale ad un livello pari ad almeno il 60% del salario medio nazionale (soglia della povertà). Raccomandiamo inoltre ai governi di finanziare la costituzione di centri di consulenza legale gratuita per i dipendenti dell'industria dell'abbigliamento e delle calzature.

Con quasi 300 mila occupati nei 28 stati membri, l'industria del cuoio e delle calzature rappresenta un comparto produttivo importante nell'Unione Europea. Nei sei paesi presi in esame (Albania, Bosnia Erzegovina, Macedonia, Polonia, Romania e Slovacchia) il settore conta 120 mila addetti con regolare assunzione. Condizioni di lavoro dignitose e salari dignitosi sono i punti nevralgici del **Pilastro europeo dei diritti sociali**, secondo le dichiarazioni del Presidente della Commissione Europea, del Vice presidente e del Commissario per l'Occupazione e i gli affari sociali. Uno dei cinque obiettivi prioritari di **"Europa 2020**, la strategia per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva" è la riduzione della povertà, sottraendo almeno 20 milioni di persone al rischio di povertà e di esclusione sociale entro il 2020. Un progetto politico europeo sui salari minimi basato sul **pagamento di un salario dignitoso farebbe uscire 2 milioni di lavoratori dell'industria delle calzature e dell'abbigliamento e le loro famiglie nell'Europa dell'Est dalla povertà e dall'esclusione sociale.**

2 PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI CALZATURE IN EUROPA

L'industria calzaturiera presenta caratteristiche simili a quella delle confezioni di abbigliamento: è ad alta intensità di manodopera, risente del variare dei prezzi e dei tempi di consegna, ed è segnata da un'elevata concorrenza fra migliaia di produttori a livello internazionale. Da beni di uso comune, le scarpe sono andate progressivamente trasformandosi in beni di consumo ad alto tasso di sostituzione seguendo le tendenze della moda "usa e getta". Nel 2014 i consumatori dell'Unione Europea hanno speso 23,5 miliardi di euro nell'acquisto di scarpe². Fra il 2011 e il 2015 il numero di calzature prodotte a livello internazionale è aumentato del 16%³. I grandi volumi di vendita, che determinano un proporzionale effetto di compressione sui prezzi e sui tempi di consegna, sono un tratto distintivo dell'industria calzaturiera in Europa e in Asia⁴.

Nel 2014 sono stati prodotti a livello mondiale 24,3 miliardi di paia di scarpe⁵. Per quanto l'Asia eserciti la supremazia sul mercato mondiale, la produzione interna continua a occupare un posto di rilievo per i consumi europei. L'Europa contribuisce per circa il 3% alla produzione globale (729 milioni di paia di scarpe)⁶ e al 17% circa dei consumi totali (3,3 miliardi di paia di scarpe)⁷. Quasi il 90% delle scarpe prodotte in Europa è destinato a paesi europei⁸.

Le stime indicano che circa il 20% delle calzature acquistate in Europa è prodotto in Europa⁹. In termini di valore, la quota di mercato risulta persino più grande. Questo si deve

al fatto che l'Europa si è specializzata nella produzione di fascia alta e del lusso: l'Italia esporta i suoi prodotti per un valore medio di 47 euro, il Portogallo e la Francia per 29 euro, mentre le calzature realizzate in Cina e in India non costano, in media, più di 4 euro e 12 euro rispettivamente¹⁰.

La Confederazione Europea dell'Industria delle Calzature (CEC) calcola che il settore calzaturiero e della pelletteria dia lavoro a 295.264 persone entro i confini dell'Unione Europea con 21.116 aziende registrate¹¹. Secondo i dati riportati da uno studio di settore di IndustriALL Europe, nel 2013¹² sono stati prodotti nell'Unione Europea 526,5 milioni di paia di scarpe, due terzi dei quali in pelle¹³. L'Europa occupa un posto di rilievo sul mercato mondiale nella fascia di produzione ad alto valore aggiunto. Secondo le stime di CEC, l'Italia, il Portogallo e la Spagna detengono una quota del 23% delle esportazioni mondiali di calzature in pelle¹⁴. Il numero di paia di scarpe prodotte nella UE è aumentato dell'11% dal 2009 e il loro valore economico è aumentato del 25% nello stesso periodo di tempo¹⁵. L'industria calzaturiera europea è un settore ad alta intensità di occupazione con un elevato potenziale di crescita.



CHE COSA RENDE LA PRODUZIONE DI CALZATURE NEI PAESI EUROPEI A BASSO REDDITO ATTRAENTE PER IL MERCATO?

Gli studi di settore ci dicono che "sta crescendo la domanda per consegne veloci e flessibilità"¹⁶. Da questo punto di vista la prossimità è molto vantaggiosa. La vicinanza ai mercati di consumo consente rapidità nello spostamento delle merci e la manodopera è qualificata e a bassissimo costo.

In Albania, Bosnia Erzegovina, Macedonia e Romania, per esempio, il salario minimo legale (in euro) è addirittura inferiore a quello cinese.

Svariati programmi di incentivi statali per le imprese e la relativa ottima immagine di prodotti "Made in Europe" completano il quadro di un settore economico molto redditizio.

CHE COSA RENDE LA PRODUZIONE DI CALZATURE IN EUROPA ATTRAENTE PER I CONSUMATORI?

I consumatori sono propensi ad acquistare prodotti realizzati in Europa nella convinzione che siano state garantite condizioni di lavoro dignitose.

Per esempio, rapporti di lavoro diretti e stabili, retribuzioni adeguate, normali orari di lavoro, ambienti di lavoro sani e sicuri, libertà di associazione e contrattazione collettiva, non discriminazione (di genere, di trattamento, di occupazione, di remunerazione).

Dalle nostre ricerche sul campo emerge una realtà lavorativa che ben difficilmente potremmo considerare "dignitosa".

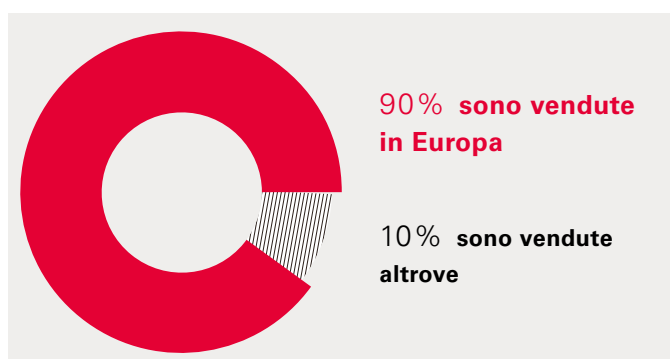
PRODUZIONE DI CALZATURE 2014



CONSUMO DI CALZATURE 2014

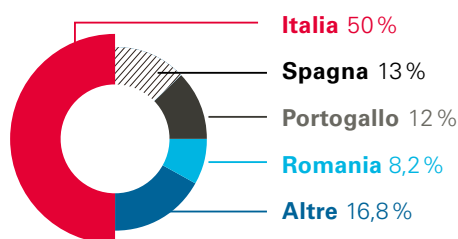


PRODUZIONE EUROPEA DI CALZATURE



3 L'INDUSTRIA CALZATURIERA NELLA REGIONE EUROPEA ANALIZZATA

PRODUZIONE EUROPEA DI CALZATURE



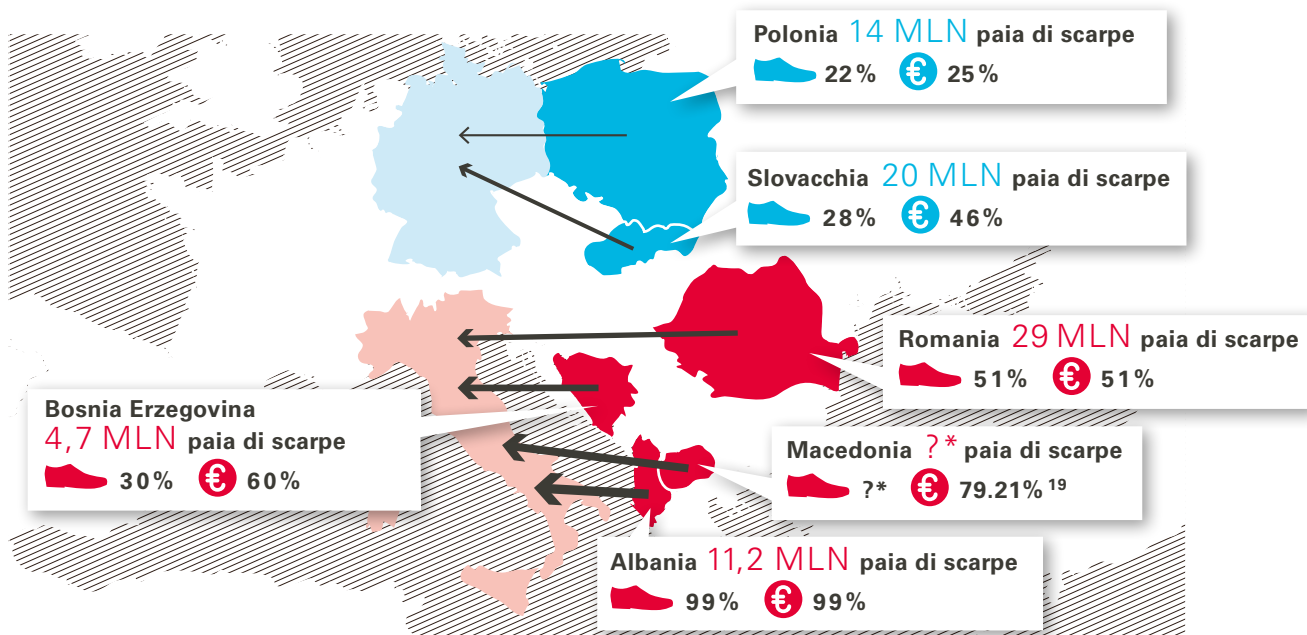
L'Italia rappresenta il 50% della produzione calzaturiera comunitaria, seguita dalla Spagna (13%), dal Portogallo (12%) e dalla Romania (8,2%)¹⁷. Tuttavia, non sempre il processo manifatturiero è realizzato per intero nel paese che immette il prodotto nel mercato. Molte fasi della lavorazione vengono affidate a paesi a basso reddito nell'Europa centrale e orientale, o in Turchia. Per questo motivo il presente rapporto focalizza l'attenzione sulle condizioni di vita e di lavoro di chi produce all'interno delle filiere internazionali nei paesi europei poveri, alle dipendenze di fornitori e di subfornitori di famosi marchi internazionali delle calzature.

ITALIA: AL PRIMO POSTO GRAZIE AL LAVORO A BASSO COSTO DELLA PERIFERIA EUROPEA

Le scarpe in pelle "made in Italy" sono sinonimo di alta qualità ed eleganza, e di buone condizioni di lavoro. Ma il marchio di origine non sempre prova che la scarpa è stata effettivamente fabbricata sul territorio italiano. Buona parte delle merci esportate dall'industria calzaturiera e pellettiera da paesi che operano in Traffico di perfezionamento passivo (TPP) è commissionata da paesi dell'Europa occidentale, e principalmente dall'Italia.

La mancanza di trasparenza è un aspetto problematico. I ricercatori albanesi hanno segnalato che è risultato pressoché impossibile identificare gli acquirenti finali italiani poiché il marchio commerciale veniva apposto in un momento successivo alla fabbricazione in Albania.

Dove sono fatte veramente molte scarpe "italiane" e "tedesche"¹⁸



quota del totale delle scarpe esportate per paese

quota del totale del valore delle scarpe esportate per paese

* dati non pervenuti

Il mito dell'“emancipazione economica”: il regime di Traffico di perfezionamento passivo (TPP, identificato anche come “Façon”, “Lohn”, “Ishleme”)

La maggior parte dei produttori nell'area geografica presa in esame opera in regime di TPP (unica eccezione la Polonia, che presenta un quadro più complesso). Si tratta di un meccanismo commerciale instaurato in ambito comunitario che consiste nell'esportare materiali già tagliati per poi reimportarli una volta assemblati, normalmente senza pagare dazi doganali. Trasferendo in paesi europei a basso reddito le fasi di lavorazione a maggior intensità di manodopera e mantenendo nel paese di origine le attività a più alto valore aggiunto (per esempio, il design e il marketing), i paesi dell'Europa occidentale puntano a proteggere la loro industria tessile e calzaturiera, ma anche ad aumentare i margini di profitto.

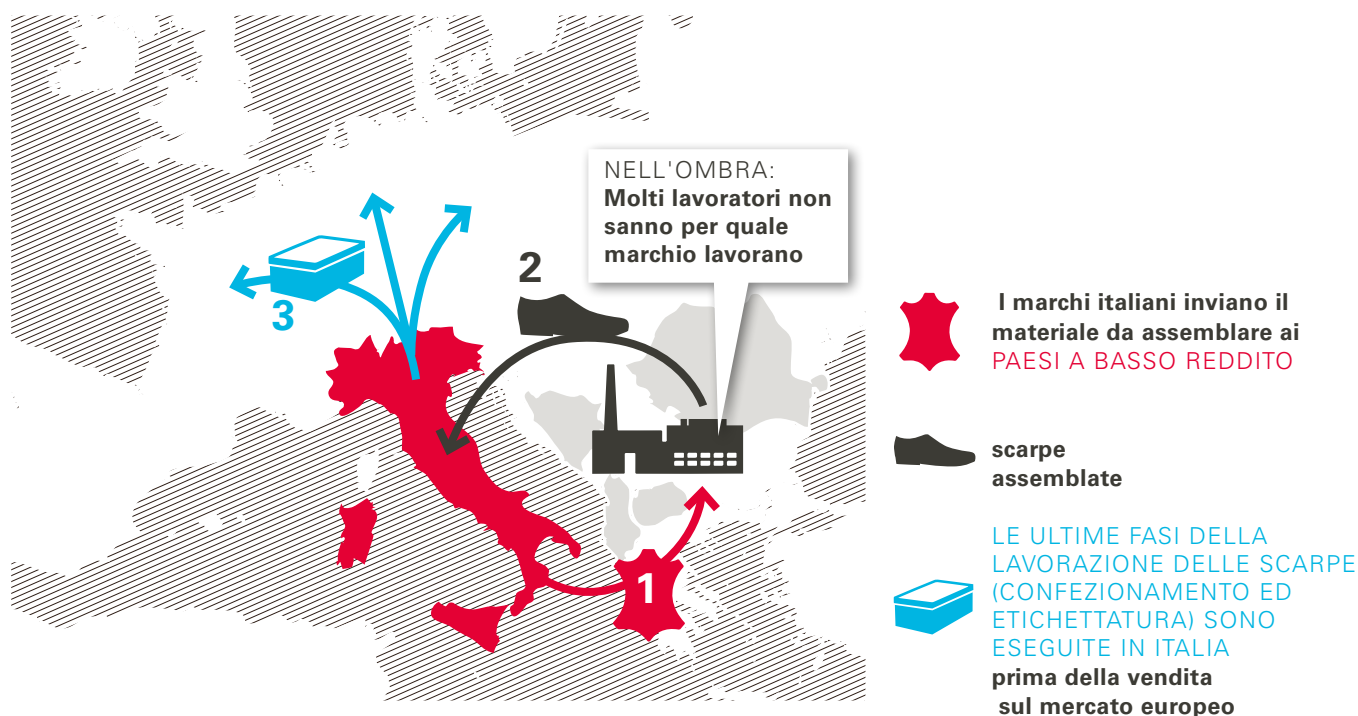
In seguito ai rivolgimenti politici del 1989-1990, il TPP ha finito per diventare l'unica modalità produttiva possibile per i paesi post-socialisti. E continua ad esserlo con l'unica eccezione della Polonia. In questo paese una piccola parte del comparto tessile e calzaturiero si è ristrutturata e ha dato origine a propri marchi, come CCC Shoes & Bags, un marchio di scarpe polacco che è stato preso in esame nella nostra indagine. Tuttavia, le indagini realizzate in anni passati indicano che l'emancipazione economica non necessariamente si traduce in emancipazione sociale. I lavoratori del settore in Polonia non hanno tratto alcun beneficio da questa nuova tendenza.

Un settore sottovalutato rimasto nell'ombra

Le statistiche non attribuiscono il giusto valore al contributo del comparto calzaturiero e delle confezioni di abbigliamento al prodotto interno lordo e alle esportazioni in virtù del fatto che si tratta di un settore a basso valore aggiunto. In regime di TPP il valore aggiunto non è mai elevato poiché comprende solo il costo dei bassi redditi da lavoro, ma per molti paesi europei post-socialisti l'abbigliamento e le scarpe rappresentano la prima voce di esportazione. In Bosnia Erzegovina le calzature sono al terzo posto dopo l'alluminio grezzo e i mobili²⁰; in Albania occupano il primo posto insieme ai minerali²¹. Il fatto che un settore a basso valore aggiunto, in termini di export, rivesta percentualmente una grande importanza in rapporto a un comparto a più alto valore aggiunto come quello minerario è la dimostrazione evidente del suo reale peso economico, che è decisamente più elevato di quanto non appaia in termini di valore (PIL o valore di esportazioni).

Il numero ufficiale degli occupati non riflette in egual misura la realtà del settore, e questo per due ordini di motivi. Le statistiche censiscono generalmente le aziende a partire da una soglia minima di personale assunto; le microimprese, le più diffuse nel settore, restano pertanto escluse. Il settore dell'abbigliamento e delle calzature si caratterizza notoriamente per un alto tasso – più elevato che nel resto del panorama produttivo – di attività economiche sommerse o “illegali”, e per la presenza di manodopera occupata in modo informale o in nero. In Macedonia, per esempio, dove si

TPP: TRAFFICO DI PERFEZIONAMENTO PASSIVO NEL CASO DELL'ITALIA



stima che l' "economia sommersa" rappresenti il 30% dell'economia nel suo complesso, l'industria calzaturiera è uno dei settori che "annovera il maggior numero di occupati in nero" accanto a turismo, industria alberghiera, edilizia, informazione, artigianato, ecc.²². Si può affermare con ragionevole certezza che nel settore dell'abbigliamento e delle calzature il lavoro non dichiarato sia due volte quello dell'economia ufficiale nel suo complesso. Gli autori stimano, per esempio, che in Albania il 50-70% dei luoghi di lavoro sia di tipo informale²³. Vale la pena ricordare che dal gennaio 2016 il governo albanese ha intensificato gli interventi intesi a ridurre il lavoro sommerso.

L'industria dell'abbigliamento e delle calzature presenta inoltre un'alta incidenza di lavoro a domicilio (un'altra modalità di occupazione di tipo informale). Dalle testimonianze raccolte in Romania emerge che per far fronte a periodi di punta, in alcune aziende si ricorre al lavoro a domicilio, che viene effettuato dal personale di fabbrica nelle proprie abitazioni al termine del turno di lavoro.

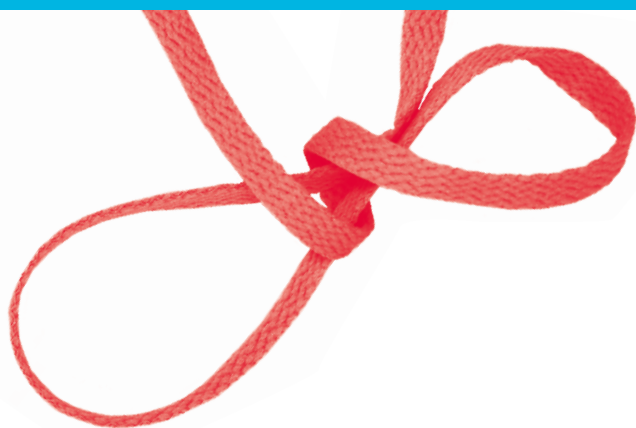
Nei sei paesi presi in esame il comparto della pelle e delle calzature conta 120 mila addetti regolarmente assunti. Gli autori stimano però che il numero reale degli occupati si aggiri sulle 200 mila unità effettive.

L'industria dell'abbigliamento e delle calzature in Jugoslavia e nei paesi della ex Jugoslavia

CONTRIBUTO DI CHIARA BONFIGLIOLI, UNIVERSITÀ DI POLA, CROAZIA

Dopo il 1945 sono sorte nella federazione jugoslava molte fabbriche tessili e di calzature sulla spinta del processo di industrializzazione promosso dal regime socialista. La manodopera era prevalentemente femminile perché si riteneva che i lavori manuali si prestassero alle "agili dita" delle donne. Negli anni Settanta e Ottanta la Jugoslavia era fra i primi produttori al mondo di materiale tessile e di abbigliamento, e produceva non solo per il mercato interno, ma anche per i paesi dell'Europa occidentale, per l'Unione Sovietica e per i paesi più poveri. Il comparto era decisamente femminilizzato, ad alta intensità di manodopera, e partecipava ai processi generali di divisione di genere del lavoro. In epoca socialista le donne lavoratrici potevano tuttavia contare sulla sicurezza del posto di lavoro, su un modello sociale di tipo solidaristico e su un riconoscimento simbolico in cambio del loro duro lavoro manuale. Il lavoro di fabbrica era al centro della vita quotidiana e consentiva alle lavoratrici di accedere a una vasta gamma di servizi sociali a integrazione del salario (istruzione, pasti caldi, sanità, servizi per l'infanzia, vacanze spese, prestiti, ecc.). La situazione è andata rapidamente deteriorandosi con la crisi economica della fine

degli anni Ottanta e con la guerra negli anni Novanta e, complice il processo di privatizzazione avviato alla caduta del regime socialista, ha condotto alla chiusura di numerose fabbriche. Nella sola Croazia sono andati persi 100 mila posti di lavoro nell'industria dell'abbigliamento. Il gigante delle calzature Borovo, noto per le sue scarpe a marchio BOROSANA, che calzavano tutte le donne jugoslave impiegate nel settore dei servizi, occupava negli anni Ottanta 22 mila persone, e oggi ne conta meno di un migliaio. Nei paesi della ex Jugoslavia, come la Macedonia e la Serbia, la cui industria delle confezioni di abbigliamento registra ancora un numero ragguardevole di addetti, le condizioni di lavoro sono andate peggiorando e la sicurezza dell'occupazione ha lasciato il posto a una precarietà diffusa. Il processo di deindustrializzazione e i licenziamenti sono andati di pari passo con la crescita del settore privato. Tutto questo ha comportato una progressiva svalutazione del lavoro delle donne e un ritorno alle tradizionali relazioni di genere: nella gestione dell'economia familiare le donne dipendono maggiormente dai loro mariti, dalla famiglia estesa, dall'agricoltura di sussistenza e dall'economia informale.



4 COME I GOVERNI CREANO UN AMBIENTE FAVOREVOLE AGLI INVESTIMENTI NEL SETTORE CALZATURIERO

L'adesione all'Unione Europea, per quasi tutti i paesi nell'area geografica analizzata, è valutata e presentata come un'opportunità per superare la crisi economica e sociale di cui soffrono. Oggetto della nostra indagine sono tre stati membri della UE (Romania, Slovacchia e Polonia), due paesi candidati all'adesione (Albania e l'ex repubblica jugoslava di Macedonia) e un potenziale paese candidato (Bosnia Erzegovina). Albania, Macedonia e Bosnia Erzegovina sono definiti "paesi in via di sviluppo" dall'OCSE²⁴.

L'Unione Europea ha disposizioni di legge specifiche per la messa in vendita di calzature nel mercato europeo. Il loro contenuto verte principalmente sulla limitazione all'uso di alcune sostanze chimiche potenzialmente nocive e pone un forte accento sulla sicurezza dei consumatori e sulla tutela dell'ambiente²⁵. I governi nazionali e la Commissione Europea dispongono di un ampio ventaglio di strumenti volti a creare un ambiente favorevole agli investimenti nel settore calzaturiero.

Zone franche e altri incentivi pubblici agli investimenti

Le zone franche sono aree geografiche dotate di extraterritorialità nelle quali le imprese che producono per l'esportazione possono godere di diritti speciali. Questo tipo di status giuridico è molto importante per il comparto delle calzature dei paesi analizzati dal momento che il 70-90% dell'intera produzione viene esportato. Le imprese che riesportano il materiale assemblato in regime di TPP ricevono agevolazioni, esenzioni fiscali e incentivi economici speciali, per esempio l'esenzione dal pagamento complessivo dell'IVA e delle tasse doganali, minori imposte sui redditi e sui profitti, canoni di affitto o di concessione favorevoli per l'uso dei terreni, prestiti preferenziali, certificazioni e sovvenzioni^{26 27 28}.

L'Albania, che ha nel comparto delle confezioni e delle calzature la sua principale fonte di esportazioni, è da questo punto di vista il paese più attivo. La Chamber of Façon of Albania (C.F.A.) e le Albanian Investment Development Agencies (AIDA) hanno svolto un efficace lavoro di lobby in favore della costituzione di zone franche e per un programma di incentivi. La C.F.A. "è riuscita a ottenere l'esenzione dalle tasse doganali per i materiali impiegati nel nostro settore nell'esecuzione di ordini dall'estero e l'esenzione dall'IVA per l'importazione di macchinari destinati al settore delle confezioni di abbigliamento in conto terzi" e una "riforma della normativa concernente i rap-

porti di lavoro in materia di retribuzioni"²⁹.

Per quanto non esistano, a nostra conoscenza, esenzioni speciali dal pagamento dei salari minimi, dal rispetto dei diritti sindacali o delle leggi sul lavoro straordinario (come avviene invece nelle zone franche dell'Asia e dell'America centrale), le zone franche europee si rivelano aree di impunità quando vengono commesse violazioni delle leggi del lavoro.



Accordi commerciali e di associazione con l'Unione Europea

Albania, Bosnia Erzegovina, Georgia, Macedonia, Montenegro, Serbia, Turchia e Ucraina hanno sottoscritto accordi di associazione con l'Unione Europea, che comprendono anche accordi di libero scambio (FTA). La UE ha firmato con il governo svizzero un FTA nel 1972. La Svizzera ha sottoscritto FTA con Albania, Bosnia Erzegovina, Macedonia, Montenegro, Serbia e Turchia³⁰. Gli FTA consentono ai paesi firmatari di trarre vantaggio dall'assenza di tasse doganali e altre barriere commerciali per merci o servizi specifici. Le stime indicano che i prezzi possono abbassarsi fino al 12%³¹ rispetto a paesi che non hanno in atto FTA.

Gli accordi bilaterali di associazione e libero scambio prevedono l'abbandono delle restrizioni all'importazione di prodotti tessili da parte dell'Unione Europea e contengono speciali accordi preferenziali per le operazioni di reimportazione in regime di TPP. È il caso, per esempio, dell'accordo del 2005 fra la UE e la Serbia sul commercio di prodotti tessili che è seguito alla fine dell'embargo. Pur non essendo membri dell'Unione Europea, in base agli accordi preferenziali menzionati, molti paesi nell'area dei Balcani sono esentati dal pagamento delle tasse doganali, ma possono tuttavia avere misure restrittive al commercio in atto con paesi confinanti. Lo spazio di sviluppo economico dei paesi dei Balcani in direzione della creazione di un'area di produzione a basso costo per le filiere delle aziende che hanno sede nell'Unione Europea è pertanto limitato.

A qualche anno di distanza dall'ingresso della Romania e della Bulgaria nell'Unione Europea, con il conseguente abbandono di tutte le barriere al commercio estero, il comparto dell'abbigliamento e delle calzature dei due paesi opera ancora quasi esclusivamente in regime di TPP³². Ciò dimostra che anche quando intervengono dei cambiamenti nelle politiche commerciali tali da cancellare i motivi di

sussistenza di un regime produttivo, lo stesso continua ad essere praticato e a generare i suoi effetti. Produrre in regime di TPP condanna alla dipendenza e conduce su una strada sociale ed economica disastrosa³³. Le possibilità per le imprese di emanciparsi dal TPP sono molto ridotte e per il momento ciò è avvenuto solo in Polonia che ha aderito all'Unione Europea nel 2004.

Interventi sui salari: la governance economica della UE per mezzo di politiche retributive restrittive

I paesi post-socialisti sono sottoposti a pressioni da parte della Commissione Europea (CE) e delle istituzioni finanziarie internazionali, quali il Fondo Monetario Internazionale (FMI) e la Banca Mondiale (BM), che negli ultimi 25 anni hanno concesso prestiti ponendo precise condizioni, per esempio quella di “politiche retributive restrittive” con lo scopo di tenere bassi i livelli salariali, in particolare nel pubblico impiego, in nome dell'equilibrio fiscale e al fine di attrarre investimenti. Nel biennio 2009-2010 Romania, Bosnia Erzegovina, Ungheria e Serbia hanno aumentato le richieste di prestiti per far fronte alla crisi economica. Una condizione per la concessione dei prestiti è stata l'imposizione ai paesi richiedenti, Bulgaria, Ungheria, Bosnia Erzegovina, Albania, Serbia, Macedonia e Romania, di provvedimenti atti a bloccare o a ridurre i salari e le pensioni nel settore pubblico nonostante i pubblici dipendenti, e fra questi gli insegnanti, avessero redditi già talmente bassi da essere costretti a svolgere un secondo lavoro oppure a emigrare. I provvedimenti riguardanti le retribuzioni nel pubblico impiego si ripercuotono anche in quello privato e influiscono sulla determinazione dei minimi salariali³⁴.

Fra le condizioni imposte dal FMI e dalla Commissione Europea nell'ottica della compressione salariale vi sono tagli consistenti al costo del lavoro, decurtazioni salariali, la riduzione o la cessazione di bonus o altre forme di elargizioni, e in Romania, la riduzione del 25% dei redditi individuali lordi per tutto il personale impiegatizio. Sono stati sospesi i programmi per l'innalzamento dei minimi salariali ed “è stato congelato il livello del minimo salariale

lordo malgrado la rapida erosione del potere d'acquisto dei lavoratori dovuta all'inflazione”³⁵. Questi provvedimenti hanno determinato un notevole aumento della povertà e intensificato la crisi sociale che a sua volta ha reso la Romania “meno attraente” e “non competitiva”, di fatto indebolendo la capacità del paese di far fronte alle sfide poste dalla “Strategia Europa 2020”³⁶ dell'Unione Europea, per esempio la diminuzione della povertà.

I paesi che abbiamo menzionato non si sono ancora ripresi dalle conseguenze delle politiche restrittive dei salari. In Albania, il salario minimo mensile lordo di 158 euro³⁷ è rimasto inalterato dal 2013. Il salario minimo legale nella Repubblica Serba di Bosnia Erzegovina non è mai stato modificato dal 2011 ed è fermo a 189 euro al mese.

Nel quadro della nuova governance economica europea, la sorveglianza sistematica dello sviluppo salariale e le “raccomandazioni” continue per la fissazione dei livelli salariali su base nazionale sono diventati uno strumento normale della politica Europea³⁸, contraddicendo in modo evidente tanto gli obiettivi che si è posta la UE di riduzione della povertà (Strategia Europa 2020) quanto il nuovo “Pilastro europeo dei diritti sociali”³⁹. Il documento di consultazione contiene questa affermazione:

“Le retribuzioni minime fissate ad un livello adeguato garantiscono uno standard di vita dignitoso per i lavoratori e le loro famiglie e contribuiscono a combattere il fenomeno della povertà in presenza di lavoro”⁴⁰.



Interventi sui salari: esenzioni dall'osservanza dei minimi salariali legali per l'industria dell'abbigliamento e delle calzature

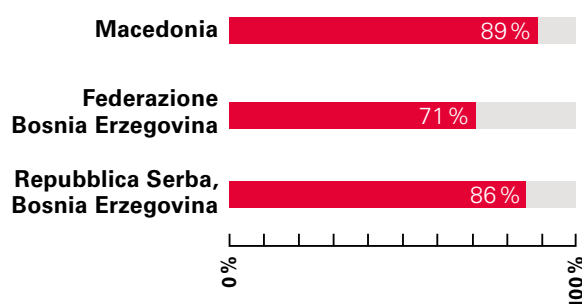
I governi dei paesi a basso reddito non solo sono sottoposti a una “sorveglianza” speciale in materia di politiche salariali, ma favoriscono a loro volta specifici settori economici, e in modo particolare l'industria dell'abbigliamento e delle calzature, consentendo deroghe al ribasso alle leggi sui minimi retributivi nazionali o sul lavoro straordinario. Provvedimenti di questo tipo vengono talvolta giustificati con il carattere “stagionale” del settore. Macedonia e Bo-

È in questo contesto che vanno lette le condizioni dei lavoratori calzaturieri nell'area geografica presa in esame.

Le politiche commerciali e gli incentivi economici sono strumenti potenzialmente utili per favorire la crescita dei diritti umani e dei lavoratori, generando in questo modo sviluppo sociale, ma nella pratica è vero il contrario: i governi si impegnano a creare condizioni che vanno ad esclusivo vantaggio degli interessi delle imprese. L'unica conclusione che possiamo trarre è che ai paesi europei a basso reddito è stato assegnato uno status preciso nelle catene di fornitura

snia Erzegovina, per esempio, consentono deroghe a livelli salariali ufficiali già molto bassi. Le tabelle mostrano che il salario minimo praticato dall'industria dell'abbigliamento e delle calzature è inferiore ai livelli prescritti dalle leggi nazionali e in termini percentuali, rispetto ai livelli minimi legali, corrisponde a: 89% in Macedonia nel 2016, 86% nella Repubblica Serba di Bosnia Erzegovina e solo al 71% nella Federazione della Bosnia Erzegovina.

SALARI PARTICOLARMENTE BASSI NELL'INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO E CALZATURE



BOSNIA-ERZEGOVINA

Federazione di Bosnia-Erzegovina⁴⁷

Salario minimo legale netto/mese
per l'industria abbigliamento e calzature
112 €/220 BAM ($0.64/1.25 \text{ BAM/ora} \times 8 \text{ h} \times 22 \text{ giorni}$)⁴⁸

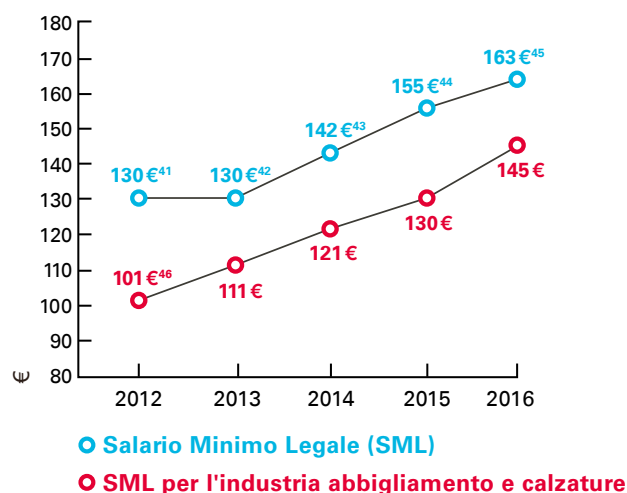
Salario minimo legale netto/mese
157 €/308 BAM ($0.89/1.75 \text{ BAM/ora} \times 8 \text{ h} \times 22 \text{ giorni}$)

Repubblica Serba di Bosnia Erzegovina

Salario minimo legale netto/mese
per l'industria abbigliamento e calzature
164 €/320 BAM⁴⁹

Salario minimo legale netto/mese
189 €/370 BAM

MACEDONIA



internazionali: essi fungono da anelli periferici a basso costo per produzioni ad alta intensità di manodopera. In questi paesi non c'è spazio per lo sviluppo sociale ed economico. È il risultato della strategia perseguita dai governi e dalle istituzioni sovranazionali con le loro politiche commerciali, con gli incentivi alle imprese e il depotenziamento delle leggi del lavoro. Le aziende che lavorano in conto terzi nei paesi europei a basso reddito si trovano a operare in un mercato altamente competitivo e lungo filiere dominate dalle imprese committenti, in situazioni sostanzialmente analoghe a quelle riscontrabili in Asia, in America centrale e in Africa.

5 LE CONDIZIONI DI LAVORO

Abbiamo condotto insieme ai nostri partner una serie di ricerche sul campo in Albania, Bosnia Erzegovina, Macedonia, Polonia, Romania e Slovacchia con l'obiettivo di mettere a fuoco le condizioni di vita e salariali delle persone occupate nel settore delle calzature. Fra ottobre e dicembre 2015 abbiamo realizzato 179 interviste con dipendenti di 12 fabbriche nei paesi citati. Le interviste sono state effettuate individualmente e, in alcuni casi, in focus group, e raccolte al di fuori dei luoghi di lavoro laddove potevano essere garantiti anonimato e riservatezza.

Le lavoratrici intervistate hanno indicato, in qualità di committenti o di acquirenti delle calzature prodotte, i seguenti marchi: Zara, Lowa, Deichmann, Ara, Geox, Bata, Leder & Schuh AG. Abbiamo svolto indagini anche riguardo alle filiali di CCC Shoes & Bags in Polonia e di Ecco, Rieker e Gabor in Slovacchia.

È importante notare che le lavoratrici hanno incontrato difficoltà nell'individuare i marchi coinvolti. Le operaie albanesi spesso non sanno per conto di quali marchi lavorano poiché l'azienda tiene le informazioni deliberatamente nascoste.

Le pagine che seguono offrono uno spaccato della situazione che abbiamo riscontrato sul campo. I principali problemi segnalati dalle intervistate riguardano:

- retribuzioni estremamente basse e problemi legati alla povertà
- violazioni delle leggi sul pagamento degli straordinari e sui congedi obbligatori
- assenza del sindacato nelle fabbriche

- mancanza di tutele per la salute e la sicurezza
- assenza di dibattito pubblico e attenzione dei mezzi di informazione sulle condizioni di lavoro nelle fabbriche

"PREFERISCO NON PARLARE DI QUESTO. VA TUTTO BENE" Lavoratrice Slovacca

5.1 DIFFERENZE FRA SALARIO REALE E SALARIO DIGNITOSO

I bassi salari, insufficienti a soddisfare le esigenze fondamentali dei lavoratori o delle loro famiglie, sono la prima fonte di preoccupazione per tutte le persone intervistate. L'orario normale di lavoro è retribuito generalmente non più del minimo legale. La tabella che segue raffronta le retribuzioni nette corrispondenti al reddito effettivamente disponibile per le lavoratrici e le loro famiglie. Il salario dignitoso (SD) indicato equivale alla remunerazione netta di base percepita in una settimana lavorativa standard al netto di gratifiche e maggiorazioni per straordinario. Il salario minimo legale corrisponde a sua volta alla remunerazione di base percepita in una settimana lavorativa standard (40 ore per tutti i paesi oggetto di indagine).

UN'INDAGINE DIFFICILE

È stato molto difficile per i ricercatori in tutti e sei i paesi trovare lavoratrici disposte a farsi intervistare. Il 50-80% delle persone avvicinate ha rifiutato l'invito. Le lavoratrici più anziane erano meno propense delle giovani ad accettare un'intervista. In molti casi le testimonianze sono state raccolte mentre le intervistate si recavano o aspettavano alla fermata dell'autobus, oppure erano in attesa che venisse a prenderle un familiare. Molte donne, raccontando dei propri problemi in fabbrica, temevano di esporsi a

ritorsioni. La maggior parte delle intervistate ha espresso il timore di perdere il lavoro. In un caso, un supervisore è passato in macchina nel corso di un'intervista gettando nel panico la persona intervistata.

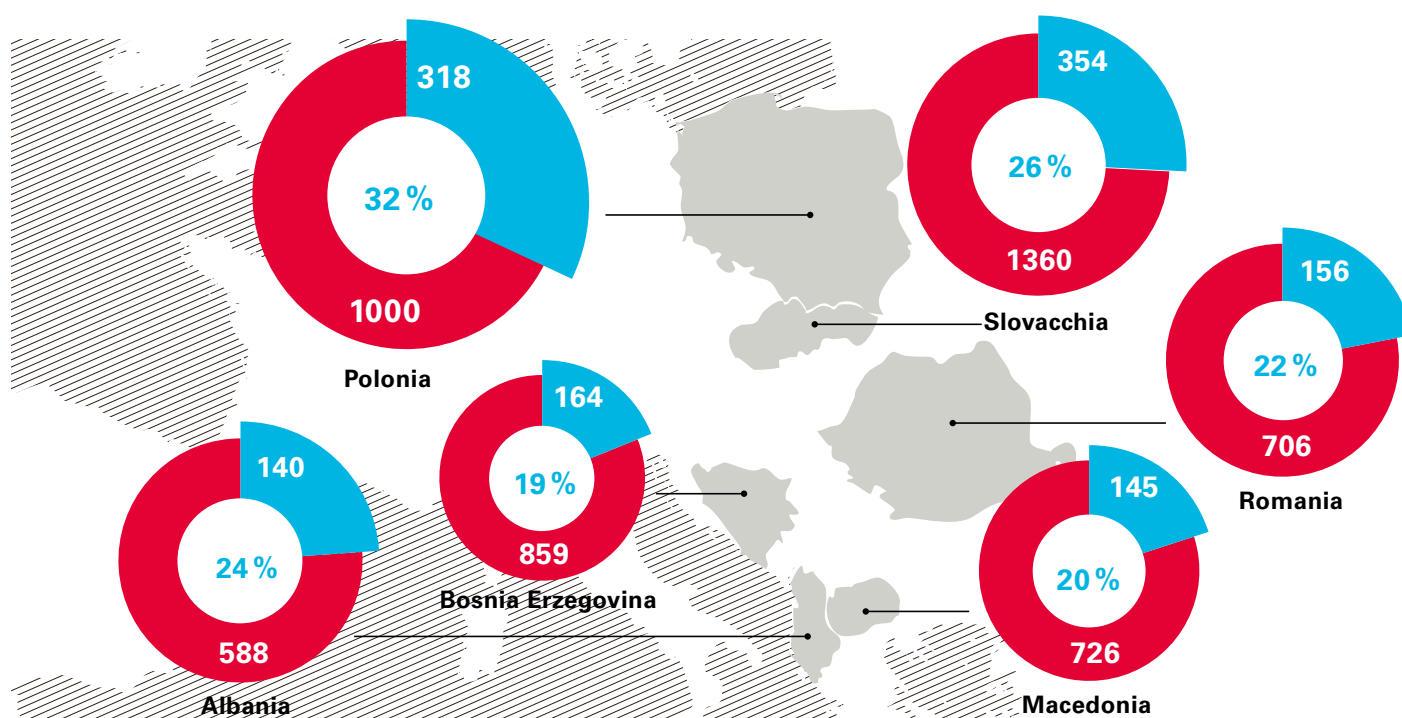
Molte lavoratrici avevano pochissimo tempo a disposizione ed è risultato complicato trovare il momento giusto. Qualche intervista è stata condotta a notte fonda o durante il fine settimana.

SALARI DEI LAVORATORI INTERVISTATI

	SALARIO MINIMO LEGALE nell'industria calzaturiera 1/1/2015	SALARIO NETTO MINIMO secondo le intervistate inclusi straordinari e gratifiche	SALARIO NETTO TIPICO secondo le intervistate inclusi straordinari e gratifiche	SALARIO NETTO MASSIMO secondo le intervistate inclusi straordinari e gratifiche	SALARIO MINIMO STIMATO per famiglia di 4 persone secondo le lavoratrici intervistate
ALBANIA	140 €	100 €	143 €	251 €	588 €
BOSNIA ERZEGOVNA	164 €	169 €	204 €	256 €	859 €
MACEDONIA	130 €	137 €	161 €	194 €	726 €
POLONIA	301 € ⁵⁵	164 €	492 €	586 €	1.000 €
ROMANIA	145 € ⁵⁸	143 €	177 €	238 €	706 €
SLOVACCHIA	339 €	350 €	500 €	600 €	1.360 €
CINA (Dongguan)	213 €				614 €

	SALARIO MINIMO LEGALE nell'industria calzaturiera 1/1/2016	60 % DEL SALARIO MEDIO NETTO nei paesi analizzati - soglia di povertà	STATISTICA UFFICIALE SUL PANIERE DEL CONSUMO MINIMO per famiglia di 4 persone	SALARIO MINIMO STIMATO per famiglia di 4 persone secondo le lavoratrici intervistate
ALBANIA	140 €	169 € ⁵⁰	no dati	588 €
BOSNIA ERZEGOVNA	164 €	257 € ⁵¹	933 € ⁵²	859 €
MACEDONIA	145 €	220 € ⁵³	479 € ⁵⁴	726 €
POLONIA	318 € ⁵⁶	392 € ⁵⁷	799 € (2014)	1.000 €
ROMANIA	156 € ⁵⁹	166 € ⁶⁰	736 € ⁶¹	706 €
SLOVACCHIA	354 €	468 € ⁶²	517 € ⁶³	1.360 €
CINA (Dongguan)	213 €			614 €

DIFFERENZA TRA IL SALARIO MINIMO LEGALE E IL SALARIO DIGNITOSO STIMATO



■ Salario minimo legale per l'industria abbigliamento e calzature 1.1.2016

■ Salario dignitoso stimato per una famiglia di 4 persone (da interviste coi lavoratori)

Salario legale minimo: quanto basta per vivere in povertà

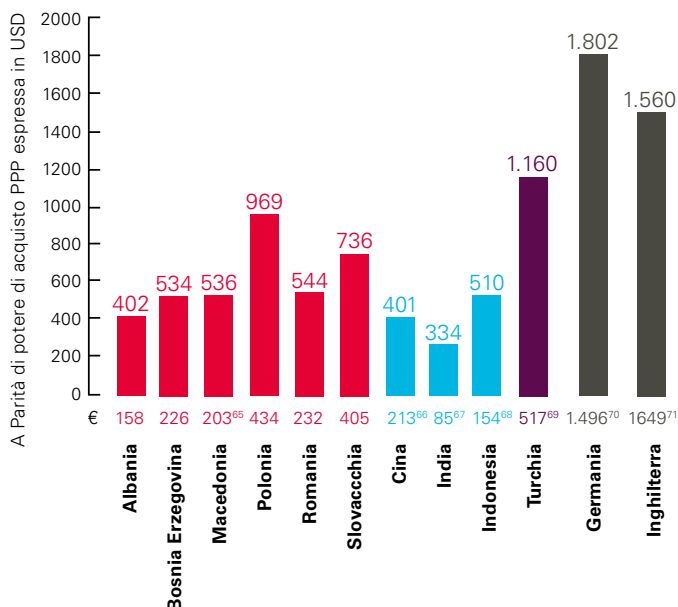
Dalle nostre interviste emerge che, esattamente come in Asia, la maggior parte dei lavoratori delle calzature per un normale orario di lavoro riceve in Europa non più della paga minima stabilita per legge. I salari minimi legali sono fissati in tutti i paesi presi in considerazione ad un livello estremamente basso. In **Bosnia Erzegovina, Macedonia, Polonia e Romania**, la somma di due salari minimi legali non è sufficiente a garantire il paniere di consumo minimo calcolato dagli uffici di statistica nazionali. In tutti e sei i paesi il salario minimo legale è fissato di molto al di sotto del parametro del 60% della media retributiva, che viene spesso utilizzato per definire la soglia di povertà di un paese. La comparazione fra i livelli salariali mostra inoltre che persino in presenza del massimo livello retributivo, che comprende le maggiorazioni per straordinario e le gratifiche, è praticamente impossibile, specialmente in Bosnia Erzegovina, Macedonia e Romania, avvicinarsi al paniere di consumo minimo ufficiale. Le paghe aumentano solo se aumentano i minimi salariali. Le lavoratrici intervistate in Romania, Bosnia Erzegovina e Slovacchia hanno riferito che, pur lavorando da 5, 10 o 15 anni, la loro anzianità non viene riconosciuta e continuano a percepire il minimo o una retribuzione leggermente superiore.

QUANTE ORE DI LAVORO occorrono per poter acquistare un paio di scarpe del valore di 50 euro⁷²

	€	🕒
ALBANIA	0,80 €/h	63 h
BOSNIA ERZEGOVINA	0,92 €/h	54 h
MACEDONIA	0,82 €/h	61 h
POLONIA	1,81 €/h	28 h
ROMANIA	0,88 €/h	57 h
SLOVACCHIA	2,01 €/h	25 h
GERMANIA	6,25 €/h	8 h
INGHILTERRA	8,71 €/h⁷³	6 h

Salari minimi legali: in qualche caso inferiori ai livelli asiatici e divari retributivi in Europa

La tabella che segue mette a confronto i salari minimi lordi mensili nei paesi europei a basso reddito, in alcuni altri paesi europei, e nei principali paesi produttori di scarpe in Asia.

SALARIO MINIMO LEGALE LORDO INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO E CALZATURE 1/1/2016⁶⁴**Dai dati esposti in tabella si possono trarre due importanti conclusioni:**

1. Vi sono paesi europei nei quali gli operai calzaturieri guadagnano (in euro) meno dei loro colleghi in Asia; il loro potere d'acquisto reale (in PPP USD) è rapportabile a quello indonesiano o cinese.
2. Esistono enormi differenze all'interno dell'Europa: il salario minimo in Albania è estremamente basso e, anche tenendo conto del potere d'acquisto della moneta, equivale a un quinto del salario minimo tedesco; il salario minimo polacco corrisponde alla metà di quello tedesco.

Lavoro remunerato meno del minimo legale per una normale settimana di lavoro

Remunerazioni inferiori al minimo legale sono riscontrabili in Bosnia Erzegovina, Macedonia e Romania, ma in Albania costituiscono la regola più che l'eccezione: **un'intervistata su tre ha dichiarato di percepire un salario inferiore al minimo legale (incluse gratifiche e maggiorazioni per straordinario).**

La nostra ricerca sul campo ha evidenziato che le richieste pressanti per aumentare la produttività determinano l'erosione dei livelli salariali. Gli obiettivi produttivi completati oltre il normale orario di lavoro non vengono considerati prestazioni straordinarie alterando in questo modo il concetto di remunerazione basata su una normale settimana di lavoro.

I costi del lavoro, e pertanto i salari, già di per sé esigui, sono soggetti a una crescente compressione. In un grande stabilimento in Romania una lavoratrice ha raccontato che

MECCANISMI PER LA FISSAZIONE DEL SALARIO MINIMO LEGALE E IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Gli investitori guardano ai paesi europei post-socialisti come a un'area favorevole agli affari. Sebbene in tutti i paesi analizzati esistano meccanismi tripartiti sulla carta – in Albania il processo è stato reintrodotta nel 2014 – nell'industria dell'abbigliamento e delle calzature le relazioni industriali e il dialogo sociale sono in realtà estremamente limitati. Le organizzazioni sindacali che vi partecipano non si impegnano a sufficienza per ottenere aumenti dei minimi salariali.

Solo in Macedonia e in Bosnia Erzegovina abbiamo trovato federazioni sindacali che in base a calcoli effettuati sulle spese domestiche e sulle spese minime per attività socio-culturali, hanno potuto denunciare pubblicamente il divario esistente fra i minimi retributivi e il costo della vita⁷⁴. Tuttavia, nel Paniere dei consumi del sindacato macedone⁷⁵ (32.233 MKD, pari a 520 euro, al dicembre 2015), i costi per istruzione, ferie e spese impreviste non erano compresi.

la quota produttiva per turno di lavoro era stata portata da 4.200 a 6.000 paia di scarpe, ma il salario non era aumentato. “Si deve lavorare di più per gli stessi pochi soldi”, ha osservato. Le lavoratrici albanesi hanno riferito di dover produrre 500-600 paia di scarpe al giorno. Molte intervistate lavorano in straordinario, anche ogni sabato se necessario, ma non sapendo come viene calcolata la paga base, non riescono a verificare se la busta paga è corretta e se, per esempio, lo straordinario è stato retribuito.

L'evasione dei contributi sociali obbligatori impone alle donne un eccesso di lavoro di cura

In Bosnia Erzegovina e in Albania sono emersi con evidenza numerosi casi di mancato pagamento da parte del datore di lavoro dei contributi sociali obbligatori (sanità, disoccupazione-

ne, pensione). Inoltre, a fronte di retribuzioni molto basse, in Albania si sceglie talvolta di lavorare senza contratto e di rinunciare ai contributi pur di guadagnare qualche soldo in più. Privi di coperture assicurative, i lavoratori non dichiarati sono ancora più vulnerabili non potendo disporre di nessuna protezione da parte dello stato contro i rischi più elementari della vita (malattia, vecchiaia, disoccupazione). Il sistema di previdenza sociale ne risulta indebolito e determina, a sua volta, un carico eccessivo di lavoro di cura per le donne. Le quali, non solo devono adattarsi a posti di lavoro estremamente sottopagati, come nell'industria dell'abbigliamento e calzature, ma devono anche sopperire alla mancanza di investimenti pubblici nei servizi sociali. I paesi che abbiamo studiato scontano, insieme alla tendenza ad emigrare da parte delle generazioni più giovani, e in particolare delle persone più istruite, un deficit di offerta di cura che andrà indubbiamente crescendo e sarà nel tempo fonte di notevoli problemi sociali. L'evasione dei contributi sociali drena risorse da strutture statali già abbondantemente erose e impone alle donne carichi aggiuntivi di lavoro non pagato e di responsabilità.

Discriminazione di genere nelle attività peggio remunerate

Nell'industria calzaturiera di tutti i paesi analizzati le donne rappresentano il 70-80% della manodopera.

Il settore dell'abbigliamento e delle calzature è quello che offre le paghe più basse di tutta l'industria manifatturiera, ben al di sotto del salario medio in ciascun paese e meno del comparto minerario, meglio pagato ed a occupazione tipicamente maschile.

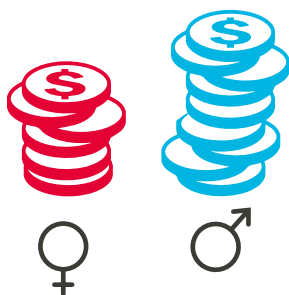
Come mostrano i dati nella tabella che segue, la produzione di indumenti e la produzione di articoli in cuoio e pelletteria (entrambi ad alto tasso di occupazione femminile) rappresentano i settori peggio pagati dell'industria manifatturiera, mentre la produzione di coke petrolifero e la fabbricazione di prodotti derivati dalla raffinazione del petrolio (industrie ad alto tasso di occupazione maschile) sono di gran lunga le più remunerate (rapporto fra 1:3 e 1:4). In ciò si evidenzia una discriminazione di genere.

Vi sono altre forme di discriminazione di genere di tipo retributivo. Lavoratrici albanesi hanno raccontato ai ricercatori che **le donne sono pagate meno a parità di mansioni** con la motivazione che gli uomini sono fisicamente più forti. Anche la suddivisione dei compiti è effettuata in base a conside-

MACEDONIA⁷⁶ ROMANIA^{77,78,79} SLOVACCHIA^{80,81}

Settore peggio remunerato fra tutti i settori manifatturieri (salario medio netto) = abbigliamento e/o cuoio/calzature	170 €	241 €	468 €
Salario medio netto nell'economia generale	345 €	357 €	705 €
Settore meglio remunerato fra tutti i settori manifatturieri (salario medio netto) = fabbricazione di coke e di prodotti derivati dal petrolio	628 €	826 €	1.465 €

**DISCRIMINAZIONE DI
GENERE NEL SALARIO**
In Slovacchia, le donne
che lavorano nell'industria
dell'abbigliamento o delle
calzature guadagnano circa il
50% in meno degli uomini



razioni di genere. Come spiega una lavoratrice polacca: “Il lavoro che è un po’ più difficile è assegnato agli uomini, che sono meglio pagati e, a mio parere, anche meglio trattati”⁸².

Le statistiche salariali **slovacche** sono, da questo punto di vista, esplicative: il salario medio per tutti i dipendenti dell'industria del cuoio e delle calzature è di 718 euro; il salario medio del personale femminile, che rappresenta il 71% della manodopera del settore, è solo di 633 euro (2014)⁸³. In termini reali, ciò significa che, in media, una donna guadagna 633 euro, mentre un collega di sesso maschile ne guadagna 926⁸⁴. **Nello stesso settore, pertanto, gli uomini percepiscono un salario che è maggiore quasi del 50% rispetto a quello percepito dalle donne.**

Aspetti della povertà

I salari da povertà esercitano una forma di violenza strutturale ed economica sui lavoratori, che sono in maggioranza donne. Per far fronte alle condizioni di povertà, le donne accettano di lavorare più delle normali ore di lavoro e in precarie condizioni di sicurezza. Dalle interviste risulta che i salari non sono sufficienti a soddisfare non solo le necessità primarie di una famiglia, ma addirittura quelle

personali. Ci si arrangia contraendo debiti (a interessi elevati, del 10% e oltre), praticando l'agricoltura di sussistenza, accettando lavori stagionali all'estero, e rinunciando a tutte le spese possibili.

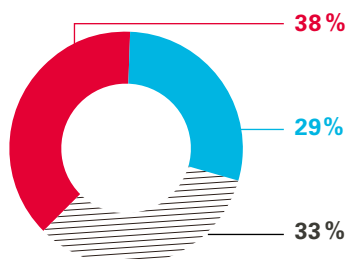
“IO E MIA MOGLIE LAVORIAMO NELLA STESSA FABBRICA. SIAMO CONTENTI DI AVER TROVATO LAVORO MA NON POSSIAMO NEPPURE IMMAGINARE DI ALLEVARE FIGLI CON DUE STIPENDI COME I NOSTRI. LE NOSTRE FAMIGLIE NON CI POSSONO AIUTARE, DOBBIAMO VIVERE DI QUEL POCO CHE GUADAGNIAMO. VOLEVAMO TRASFERIRCI IN CITTÀ PER AVERE UNA VITA MIGLIORE, MA L'AFFITTO DI UNA CASA È UN LUSSO CHE NON POSSIAMO PERMETTERCI” lavoratore rumeno

“ABBIAMO COMPRATO QUASI TUTTI DELLE BICICLETTE PER ANDARE AL LAVORO, ANCHE SE DOBBIAMO PEDALARE PER 40 MINUTI. D'INVERNO, QUANDO SI TORNA DAL LAVORO ALLE 23,00 DOPO IL TURNO DI NOTTE, FA MOLTO FREDDO. NON POSSIAMO PERMETTERCI UNA MACCHINA ED È PERICOLOSO TORNARE A CASA A PIEDI” lavoratrice rumena

I generi alimentari costituiscono una buona fetta delle spese domestiche. In paesi come la Bosnia Erzegovina coprono fino al 50% del budget disponibile che, secondo le

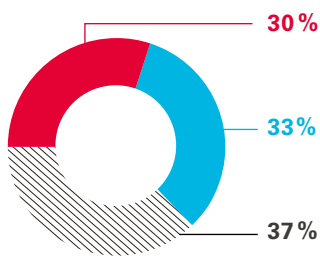
CALCOLO DELLA SOGLIA MINIMA, SALARIO DIGNITOSO STIMATO, SPESE REALI DEI LAVORATORI IN BOSNIA ERZEGOVINA / REPUBBLICA SERBA

Paniere calcolato dai sindacati per le
necessità minime di una famiglia di 4
persone (settembre 2014)⁸⁵



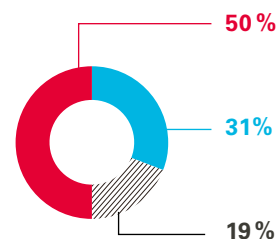
TOTAL 923 €

Salario dignitoso medio stimato dai
lavoratori calzaturieri per un famiglia
di 4 persone (dicembre 2015)



TOTAL 859 €

Spese reali:
famiglia delle lavoratrici
intervistate



TOTAL 409 €

■ Generi alimentari

■ Affitto e utenze

▨ Altre spese di prima necessità e impreviste

testimonianze raccolte, corrisponde al 100% del salario netto individuale tipico, comprese le maggiorazioni per straordinario e le gratifiche.

La proporzione delle spese domestiche destinate all'acquisto di generi alimentari riflette il tenore di vita di un paese. La "legge di Engel" indica che la parte di reddito destinata all'acquisto di generi alimentari diminuisce all'aumentare del reddito stesso e dei consumi. La tabella mostra che i modelli reali di consumo dei lavoratori calzaturieri (50% del reddito per i generi alimentari) contraddicono i calcoli sui bisogni primari (38% del reddito per i generi alimentari), benché in realtà i lavoratori non vorrebbero destinare più del 30% dei loro introiti all'acquisto di alimenti. Esiste inoltre una notevole differenza fra i calcoli delle organizzazioni sindacali e le stime dei lavoratori stessi nella definizione del salario dignitoso. I lavoratori tendono evidentemente a sottostimare i consumi reali necessari a conseguire un livello di vita minimamente dignitoso poiché hanno fatto l'abitudine a convivere con la loro condizione di povertà.



POTERE D'ACQUISTO DEI LAVORATORI DIPENDENTI: quante ore di lavoro occorrono per acquistare un litro di latte?

	1 l latte	tempo lavoro	
Albania	0.79 €	1 ora	██████████
Romania	0.88 €	1 ora	██████████
Macedonia	0.73 €	53 min	██████████
Bosnia Erzegovina	0.66 €	43 min	██████████
Polonia	0.59 €	19 min	██████
Slovacchia	0.64 €	17 min	██████
Germania	0.59 €	6 min	██
Inghilterra	0.64 €	4 min	█

L'Ufficio di statistica della **Macedonia** ha rilevato che la maggioranza della popolazione non è in grado di soddisfare i bisogni primari:

- il 38% della popolazione non può pagare le utenze, l'affitto, le rate bancarie, ecc.
 - per il 72% della popolazione è diventato un lusso trascorrere una settimana all'anno di vacanza
 - il 57% della popolazione non può permettersi di mangiare carne o pesce ogni due giorni
 - il 26,9% della popolazione non può permettersi un riscaldamento adeguato in casa
 - il 22,8% della popolazione ha dichiarato che non può permettersi un'automobile
- Questi dati si riferiscono



Pubblicità di prestasoldi a tassi usurari sulla parete di una fabbrica rumena

alla maggioranza dei macedoni, ma i problemi sono comuni a quasi tutti i lavoratori calzaturieri in quanto essi condividono gli stessi bassi livelli di reddito.

Le famiglie a basso reddito in **Slovacchia** risparmiano sui prodotti ortofrutticoli, sulla carne, sulle attività ricreative e sulle ferie⁸⁷. Le testimonianze raccolte lo confermano: le intervistate hanno dichiarato che devono scendere a compromessi sulla qualità del cibo che acquistano, che non hanno denaro sufficiente per concedersi degli svaghi (cinema, vacanze) e che raramente possono mettere da parte dei risparmi (almeno 50 euro al mese) se hanno una famiglia da mantenere.

In **Polonia** alcune lavoratrici affermano di avere un secondo lavoro, per esempio come donne delle pulizie, per compensare l'assenza di lavoro straordinario.

Quasi tutte le lavoratrici intervistate in **Romania** hanno dichiarato di non aver mai potuto permettersi una vacanza con la famiglia nel proprio paese. Nella maggior parte dei

LA STORIA DI ANNA IN ROMANIA

Anna, lavoratrice rumena, è stata assunta 12 anni fa e percepisce solo il salario minimo legale (145 euro).

"Lavoro con mio marito nello stesso calzaturificio e portiamo a casa due paghe base ogni mese.

Abbiamo due figli in età scolare, uno di 8 e l'altro di 14 anni. La vita per noi è molto difficile". Pur avendo molti anni di anzianità, Anna dice di non aver mai ricevuto aumenti se non gli aumenti annuali del salario minimo legale. Una collega aggiunge: "In questo settore ti pagano ovunque il minimo legale, ma per lo meno possiamo arrotondare con lo straordinario e venendo a lavorare di sabato". Un'altra collega racconta: "Lavoro qui da 11 anni e non ho mai visto un aumento di stipendio. Continuiamo a ricevere il minimo, i prezzi salgono, e anche se il minimo viene rivalutato ogni anno, non è mai adeguato al costo della vita".

casi, per vacanza intendevano una grigliata nel fine settimana o una riunione di famiglia in un luogo verde vicino a casa. Altri indicatori di povertà in Romania: forte dipendenza dalla famiglia di origine e dagli amici per i prodotti agricoli, incapacità di pagare regolarmente le bollette per le utenze domestiche, impossibilità di ottenere un mutuo bancario per acquistare un appartamento, indebitamento nei confronti di parenti e amici, controlli medici irregolari o inesistenti (in particolare i controlli dentistici), scarsa igiene, incapacità di pagare le divise e i materiali scolastici ogni anno, mancanza di svaghi e di occasioni culturali, incapacità di viaggiare fuori dalla propria città.

Sono soprattutto le donne a ritrovarsi in condizioni di povertà senza via di uscita poiché non possono contare su prospettive diverse di lavoro. La dipendenza è il filo conduttore nella vita di centinaia di migliaia di donne costrette ad adattarsi a qualunque condizione di impiego. La povertà può condurre a situazioni di disperazione: i salari tanto bassi da non soddisfare le esigenze fondamentali impongono la ricerca di altre fonti di reddito, che possono comportare la rinuncia alle protezioni sociali, l'accettazione di lavori stagionali in qualche paese dell'Europa occidentale, o addirittura l'ingresso nella schiavitù del debito. I ricercatori hanno trovato in prossimità delle fabbriche avvisi pubblicitari con l'offerta di prestiti. I salari da povertà obbligano a mettere in atto strategie di sopravvivenza che raddoppiano o triplicano i carichi di la-

voro, specialmente per le donne, se per esempio, sono costrette a integrare il reddito con l'agricoltura di sussistenza, o se i loro mariti devono accettare lavori stagionali mal pagati nei paesi dell'Europa occidentale lasciandole ad occuparsi da sole dei figli per molti mesi. Ci sono invece paesi europei (per lo più occidentali) che attingono due volte a questo bacino di manodopera a buon mercato: i marchi della moda mantengono alti i loro margini di profitto e altri settori si avvantaggiano del lavoro stagionale a basso costo.

“ABBIAMO AFFITTATO UN APPARTAMENTO IN CITTÀ E LA COSA PIÙ DIFFICILE È RIUSCIRE A PAGARE IL RISCALDAMENTO IN INVERNO. NON OSO GUARDARE LA BOLLETTA QUESTO MESE, SE NON PAGHIAMO PER DUE MESI CONSECUTIVI, CI STACCANO DALLA RETE. I PREZZI CONTINUANO A SALIRE. I NOSTRI GENITORI, CHE LAVORANO IN SPAGNA, CI INVIANO DENARO QUANDO POSSONO, SOLO COSÌ POSSIAMO ANDARE AVANTI”.

“TUTTI IN FABBRICA FANNO DEBITI PER ARRIVARE ALLA FINE DEL MESE”.

“RISPARMIARE? NON CI AVANZA NIENTE DELLA PAGA.

LE STORIE DI ANNA E DI KRISZTINA DALLA ROMANIA

La paga non è sufficiente a coprire le spese quotidiane di Anna e dei figli. “Abbiamo un mutuo da pagare, che ci costa 88 euro al mese. Paghiamo 66-88 euro per l'elettricità ogni mese e 221 euro per il riscaldamento dell'inverno. A settembre ci sono i libri di scuola e i vestiti da comprare per i bambini. Cerchiamo di vivere nel modo più semplice e compriamo i prodotti igienici meno cari. Non possiamo permetterci creme per il corpo o altri prodotti oltre al sapone e allo shampoo”.

Risparmiare qualche soldo è impossibile per Krisztina e la sua famiglia. “Spendiamo tutto quello che abbiamo per le esigenze quotidiane e qualche volta non arriviamo alla fine del mese. Per fortuna i negozianti ci conoscono e ci consentono di acquistare a credito. Non vogliamo chiedere prestiti e per questo mio marito ha preso un'aspettativa di 5 mesi dalla fabbrica ed è andato a lavorare in un cantiere in Germania. È stato molto duro

per lui. Ma è ciò che ci ha permesso di sopravvivere”. Per nutrire la famiglia Krisztina continua a lavorare in campagna. “Abbiamo un orto e qualche animale. Non potrei permettermi di acquistare carne in macelleria, per esempio del petto di pollo. Ecco perché ogni giorno devo anche prendermi cura degli animali”. Il tempo a disposizione per le attività agricole è poco perché Krisztina lavora regolarmente di sabato. “Quando sia io e che mio marito siamo al lavoro, ci pensa mia sorella ad accudire gli animali”. Il sogno di Krisztina è di andare in vacanza con la famiglia. “Non siamo mai stati in vacanza, a parte una scampagnata fuori dal villaggio. Non abbiamo i soldi per andare al mare, o in montagna, o all'estero. La mia speranza è di poter un giorno offrire una vacanza ai miei bambini”.

PER RACIMOLARE IL DENARO CHE SERVE A PAGARE IL RISCALDAMENTO INVERNALE, MIO MARITO È ANDATO A LAVORARE IN GERMANIA PER QUALCHE MESE IN UN CANTIERE. ECCO I NOSTRI RISPARMI”.

“NEI QUATTORDICI ANNI CHE HO LAVORATO IN QUESTA FABBRICA, C'È STATO UN SOLO ANNO IN CUI NON HO AVUTO PRESTITI DA RESTITUIRE ALLA BANCA. DAL MOMENTO CHE ABBIAMO UN REDDITO STABILE, ABBIAMO POTUTO CHIEDERE UN PRESTITO PER COMPRARE IL FRIGORIFERO. SENZA PRESTITI NON POTREMMO MAI PERMETTERCI ALCUNE COSE, MA SE PERDESSIMO IL LAVORO, SAREMMO NEI GUAI CON LA BANCA, E QUESTO CI FA PAURA”.

QUESTA LAVORATRICE HA CONTRATTO MOLTI DEBITI E VERSA UN TERZO DEL SUO SALARIO ALLA BANCA, E DOVRÀ CONTINUARE A FARLO PER I PROSSIMI 3 ANNI. UN ALTRO LAVORATORE HA RACCONTATO CHE VERSA LA METÀ DEL SUO SALARIO PER RIPAGARE UN PRESTITO CHE HA CONTRATTO PER 3 ANNI CON LA BANCA. MOLTI DEI PRESTITI SERVONO AD ACQUISTARE ELETTRODOMESTICI, COME FRIGORIFERI, TELEVISORI, ALTRIMENTI INACCESSIBILI AI LIVELLI RETRIBUTIVI ATTUALI.

Lavoratrici rumene

5.2 LAVORO STRAORDINARIO E CONGEDI

Illegalità nelle ore di straordinario e nella loro remunerazione

Sebbene in tutti i paesi analizzati il normale orario di lavoro sia di 40 ore per 5 giorni alla settimana, in Albania, Macedonia, Bosnia Erzegovina e Romania, stando alle testimonianze delle lavoratrici, il sabato è considerato una normale giornata lavorativa remunerata in straordinario in modo non regolare o non remunerata del tutto. È una sistema molto diffuso soprattutto in Albania. È difficile che le lavoratrici possano rifiutare il lavoro del sabato, per farlo devono produrre un certificato medico che attesti che sono ammalate. Inoltre, dai racconti emerge che il salario minimo legale è pagato per intero solo se si lavora anche di sabato. Nella fabbrica oggetto della nostra indagine in Bosnia Erzegovina, le lavoratrici hanno dichiarato di ricevere un semplice forfait a remunerazione del lavoro straordinario, e che la cifra percepita non ha alcuna attinenza con le ore realmente prestate. I ricercatori in Bosnia Erzegovina notano: “Le lavoratrici dichiarano di non effettuare lavoro straordinario, ma se gli si chiede quanti sabati lavorano al mese, rispondono ogni sabato o 2-3 sabati al mese. Sebbene la legge del lavoro nella Repubblica Serba (di Bosnia Erzegovina) stabilisca che ogni ora oltre le 40 settimanali debba essere considerata lavoro straordinario e debba essere retribuita a una tariffa superiore, questo non accade a nessuna delle lavoratrici intervistate. Per loro il lavoro effettuato

LA STORIA DI SUZANA DALLA BOSNIA ERZEGOVINA

Suzana (nome di fantasia) ha 37 anni. Lavora dal 2012 in un calzaturificio in Bosnia Erzegovina che produce per conto di noti marchi internazionali. Suzana è sposata e ha due figli dei quali si occupano il marito e la suocera quando lei è al lavoro. Il marito è disoccupato e lavora occasionalmente come imbianchino. Vivono con i genitori del marito in una casa a due piani in una zona urbana. Suzana si alza alle 6,00 e prima di andare al lavoro cucina per la famiglia. Per completare la sua quota di produzione deve lavorare 45 ore al mese e, di regola, un sabato sì e uno no. Suzana non riceve premi se produce più del limite prefissato, ma se non lo raggiunge, viene penalizzata, per questo motivo si sente sempre sotto pressione. Se ci sono ordini urgenti da evadere, deve lavorare anche più di due sabati al mese. Il lavoro straordinario è dato per scontato, il datore di lavoro non ha bisogno di richiederlo. È difficile ottenere un periodo di ferie o di malattia. Quando Suzana si è

assentata per i problemi respiratori di cui soffre, le è stata fatta una trattenuta di 51 euro. Il suo salario mensile non supera i 215 euro. Suzana racconta che le condizioni di lavoro sono molto dure, in fabbrica è in funzione un gran numero di macchine e il calore che emettono peggiora i suoi problemi respiratori.

La famiglia di Suzana spende quasi tutta la sua paga (circa 204 euro al mese) in generi alimentari. Per l'elettricità e l'acqua se ne vanno circa 51 euro, il telefono e internet costano altri 41 euro. La casa è riscaldata a legna e i costi sono elevati (358 euro circa per tutto l'inverno). Benché i figli siano il primo dei suoi pensieri, Suzana compra raramente indumenti e scarpe per loro. Suzana vorrebbe fare qualcosa per cambiare la situazione, ma non vede alternative. È molto preoccupata per il futuro dei figli, ed è solo per questo che continua a fare il suo lavoro.

nelle giornate di sabato è una prestazione dovuta". Molte lavoratrici hanno raccontato di essere pagate a cottimo, ma non sanno come sia calcolato il loro salario né come si riflettano in busta paga le ore straordinarie.

Le ragioni per richiedere prestazioni straordinarie variano da fabbrica a fabbrica e possono avere cause diverse, per esempio una cattiva gestione della produzione, tempi di consegna serrati, picchi stagionali negli ordini o quote eccessive di produzione assegnate a ciascun lavoratore. Quali che siano i motivi, le ore straordinarie non fanno che aggiungersi ai carichi quotidiani che i lavoratori, e in special modo le donne, devono sostenere, e molti intervistati dichiarano di sentirsi fisicamente esausti.

"NON HO MOLTO TEMPO DA DEDICARE AI MIEI FIGLI. QUANDO TORNO DAL LAVORO, SONO TROPPO STANCA PER FARE QUALSIASI COSA"

"NON HO MAI UN MOMENTO LIBERO. QUANDO RIENTRO DAL LAVORO, MI DEVO OCCUPARE DELLA CASA, DEI BAMBINI, DEGLI ANIMALI. LA DOMENICA È L'UNICO GIORNO IN CUI POTREI TIRARE UN PO' IL FIATO, MA DEVO COMUNQUE CUCINARE PER TUTTA LA SETTIMANA. SONO SEMPRE STANCA"

Lavoratrici rumene

PREMI PER CHI NON SI AMMALA E TRATTENUTE ARBITRARIE

Dalla nostra ricerca sul campo risulta che è normale amministrazione nelle fabbriche riconoscere premi presenza, prendere provvedimenti disciplinari per i ritardi e praticare trattenute per eventuali errori commessi durante il lavoro o per disaccordi con i superiori.

In SLOVACCHIA si ricevono incentivi se non ci si assenta per malattia. Presso una filiale di Rieker, i dipendenti hanno raccontato di ricevere il 4% del loro salario sotto forma di premio presenza. Una situazione simile è stata riscontrata in una filiale di Gabor, qui i dipendenti possono percepire un premio di 30 euro se non si assentano per malattia. Premi presenza sono assegnati anche presso una filiale di Ecco.

In BOSNIA ERZEGOVINA sono comuni provvedimenti disciplinari e trattenute (fino al 10% del salario) se vengono commessi errori o se si danneggiano i prodotti durante il processo di fabbricazione.

In POLONIA si riceve un premio presenza annuale alla fine dell'anno se non si è usufruito del congedo per malattia

Assenze per congedo

La legge dà diritto ai lavoratori a un congedo annuale (di norma 20 giorni), congedi per festività pubbliche, congedi per malattia o parentali, e congedi non retribuiti per motivi personali. La realtà è molto diversa. Ad eccezione della Polonia, in tutti gli altri paesi le lavoratrici hanno dichiarato di avere difficoltà a ottenere un congedo per malattia, per gravi motivi familiari o per le ferie annuali. In assenza di ordinativi, tuttavia, capita che debbano rimanere a casa in congedo non retribuito. Anche in questo caso l'**Albania si distingue per le peggiori condizioni: i dipendenti di una fabbrica hanno dichiarato di poter fruire solo di 3-4 giorni di ferie dei 20 di cui avrebbero diritto, ma senza essere retribuiti**. Dalle testimonianze raccolte risulta che si tratta di un fenomeno diffuso. Le lavoratrici albanesi lamentano anche di dover lavorare durante le festività e di percepire la stessa paga dei normali giorni lavorativi.

5.3 RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI DEI LAVORATORI

I ricercatori hanno osservato che i lavoratori nutrono scarsa fiducia nella possibilità di migliorare le loro condizioni di lavoro. I sindacati godono di poca stima ed è comunque forte il timore che difendere i propri diritti in forma organizzata possa incontrare l'ostilità dei superiori. Inoltre, mancano forme di interlocuzione: nell'industria dell'abbigliamento e delle calzature sono attive solo alcune sigle sindacali e quasi nessuna organizzazione per i diritti umani si occupa specificamente dei diritti dei lavoratori. Ricerche sul campo nella regione presa in esame rilevano la mancanza di una cultura dell'organizzazione collettiva sia da parte dei lavoratori sia da parte delle organizzazioni sindacali tradizionali. Tuttavia, è proprio questo aspetto, ovvero la natura originaria del sindacato, che andrebbe rafforzato se si vogliono operare dei cambiamenti concreti. La tendenza a una forte compressione dei salari e dei costi di produzione, che si accompagna alla minaccia di delocalizzazione, sono fattori che rendono indispensabili forme di cooperazione su base regionale e internazionale. Il processo di emancipazione dei lavoratori calzaturieri e dell'abbigliamento nei paesi europei a basso reddito può ricevere stimolo dalla condivisione di obiettivi e dal vicendevole scambio di esperienze tra le organizzazioni sindacali e le reti di solidarietà internazionale, che imparano a lavorare insieme con reciproco vantaggio. Ne è un esempio l'esperienza di collaborazione che è maturata tra le formazioni sindacali di più recente costituzione, come "Novi Sindikat" in Croazia e la Clean Clothes Campaign.

"AVERE UN SINDACATO CI SAREBBE UTILE. CI TRATTANO MALE, NON ABBIAMO VOCE E NIENTE DA DIRE. FRA DI NOI C'È GENTE CHE LAVORA DA 12-13 ANNI SENZA RIUSCIRE A FARSI ASCOLTARE DA NESSUNO" Lavoratrice polacca

“I CAPI VENGO NO DALLA GERMANIA O DALL’AUSTRIA; DA LORO NON C’È NIENTE DA ASPETTARSI. È IL PADRONE CHE DETTA LEGGE” Lavoratrice slovacca

Nei paragrafi che seguono riportiamo alcune osservazioni, frutto delle nostre indagini, che riteniamo meritevoli di attenzione

Conflitti di lavoro

L’unico conflitto di lavoro nell’industria calzaturiera che abbia avuto risonanza pubblica, e che i ricercatori hanno menzionato nella loro indagine, è stata la “protesta silenziosa” nello stabilimento di ECCO a Martin (Slovacchia) nel 2011, organizzata dal sindacato IOZ. Scopo della protesta era cambiare le condizioni di lavoro e, in particolare, denunciare situazioni di mobbing in fabbrica.⁸⁸ Secondo il racconto di una lavoratrice: “La direzione respingeva a priori ogni richiesta [del sindacato], ma il sindacato non si dava per vinto [...] L’anno scorso è stato organizzato uno sciopero per chiedere paghe più alte, migliori condizioni di lavoro, provvedimenti contro la polvere e i rumori. Si cambia solo se c’è la volontà di farlo. Penso che lo sciopero sia servito a qualcosa”. Delle dodici che abbiamo esaminato, questa è l’unica fabbrica dov’era presente una rappresentanza sindacale che i lavoratori hanno giudicato attiva e affidabile.

Contrattazione collettiva nell’industria delle calzature

In Slovacchia e in Bosnia Erzegovina abbiamo trovato contratti di categoria che per alcune voci, quali retribuzioni e straordinario, sono peggiorativi delle leggi nazionali del lavoro. In Slovacchia il contratto aziendale può consentire 250 ore annuali di straordinario quando la legge prescrive non debbano essere superate le 150 ore. Un sindacalista ha ammesso che nella contrattazione decentrata può capitare che gli accordi vengano stipulati al ribasso rispetto alla normativa nazionale. Anche questo aspetto contribuisce a rendere il settore particolarmente attraente per gli investitori.

Ostacoli alla contrattazione collettiva in Romania

Il codice del lavoro rumeno è stato riformato nel 2011 ed è stata adottata una nuova legge sul dialogo sociale. Il processo di contrattazione collettiva ha subito modifiche sostanziali in virtù delle nuove normative. È stato abolito il livello nazionale della contrattazione che fissava i minimi retributivi e le condizioni generali per l’intero settore produttivo. La decentralizzazione ha comportato incertezze e ha di fatto bloccato il processo contrattuale⁸⁹. Per avere diritto a partecipare alla contrattazione collettiva di livello nazionale, una sigla sindacale deve contare su un numero di iscritti pari ad almeno il 5% della forza lavoro complessiva e disporre di strutture territoriali in più della metà dei comuni presenti a livello nazionale. Per poter sottoscrivere accordi aziendali, occorre aver raggiunto un numero di iscritti pari ad almeno il 50% più uno dei suoi dipendenti.

Si possono indire scioperi solo per difendere gli interessi economici dei lavoratori e qualora uno sciopero superi la durata di 20 giorni, può essere imposto un arbitrato obbligatorio. Se un tribunale dovesse giudicare uno sciopero illegale, l’organizzazione sindacale che l’ha proclamato sarebbe tenuta a pagare i danni e i suoi vertici potrebbero essere licenziati⁹⁰.

Il Sindacato come operazione cosmetica aziendale?

Abbiamo raccolto testimonianze di lavoratori in Romania e Albania che affermano che i rappresentanti sindacali sono stati messi al loro posto per migliorare l’immagine dell’azienda e che non si sono mai prodigati per promuovere gli interessi dei lavoratori. Nonostante la presenza di un’organizzazione sindacale, le retribuzioni dei dipendenti di uno stabilimento rumeno oggetto della nostra indagine non hanno mai superato negli ultimi dieci anni il minimo lega-

RAPPORTO DI LAVORO TRIANGOLARE SULLA BASE DI “CONTRATTI DI DIRITTO CIVILE”: UN MODO PER ELUDERE I DIRITTI DEI LAVORATORI

Dalle testimonianze raccolte fra i dipendenti di una fabbrica polacca risulta che il personale viene reclutato non solo per assunzione diretta, ma anche tramite agenzie per il lavoro interinale sulla base di “contratti di diritto civile”. Questa fattispecie contrattuale prevede l’assegnazione di specifiche mansioni da espletare entro un lasso di tempo predefinito. Non si tratta di veri e propri contratti di lavoro. Le agenzie interinali sono tenute al pagamento delle tasse e a versare i contributi sociali obbligatori, ma con aliquote ridotte. La legge del lavoro, che disciplina i livelli retributivi minimi, i congedi per malattia, maternità e ferie annuali, non si applica a questo tipo di contratti, consentendo di fatto ai datori di lavoro di assumere per via indiretta personale che non può godere di tutte le tutele previste dalla legge. Per quanto legali per lo stato polacco, questi “contratti di diritto civile” sono comunemente conosciuti come “contratti spazzatura”. I rapporti di lavoro triangolari pongono notevoli ostacoli ai lavoratori, rendendo per esempio difficile formare rappresentanze sindacali a difesa dei loro diritti. Le interviste hanno messo in evidenza che, a fronte di contratti di diritto civile, le paghe corrisposte sono inferiori ai minimi legali, e notevolmente inferiori in casi di assenza per malattia. Al fine di evitare abusi nell’applicazione di questo tipo di contratti e per riallineare le quote contributive obbligatorie a quelle delle normali forme di inquadramento, dal 2016 la normativa è cambiata, ma nonostante questo le disposizioni del codice del lavoro continuano a non avere completa efficacia per i rapporti di lavoro disciplinati dal diritto civile.

le. Un intervistato ha commentato: “Alcuni colleghi fanno parte del sindacato, ma servono solo a migliorare l'immagine dell'azienda. Non ricordo che abbiano mai preso iniziative”. I dipendenti di diverse fabbriche albanesi hanno riferito che i sindacati sono in buoni rapporti con la direzione, e questo rafforza in loro il sospetto che siano in atto operazioni illecite, come accordi sotto banco, atti di corruzione e sottrazione delle quote sindacali. Nessuno dei lavoratori albanesi era in grado di affermare con certezza che in fabbrica era presente una rappresentanza sindacale né sapeva come fare per avvicinarla.

Carenza di personale e lavoratori immigranti

Per anni i datori di lavoro e gli investitori internazionali hanno lamentato la carenza di personale qualificato nell'industria dell'abbigliamento e delle calzature. Questo argomento è all'ordine del giorno anche nell'area geografica che abbiamo esaminato⁹¹. Alcuni datori di lavoro hanno risolto il problema (senza dover per questo aumentare i salari e migliorare le condizioni di lavoro) attingendo a contingenti di lavoratori stranieri, provenienti dalla Mongolia, dall'Ucraina e dalla Repubblica Ceca⁹². Il reclutamento avviene in genere per iniziativa degli uffici del lavoro, ma questo non mette i lavoratori al riparo da abusi e in qualche caso da forme di assunzione svantaggiose e precarie. Il processo in corso, che fa leva sulla vulnerabilità e la dipendenza dei lavoratori immigrati, produce parallelamente ancora più pressione sulle condizioni di lavoro generali.

Libertà di espressione o bavaglio?

Caso di studio: CALZATURIFICIO RUMENO

Le lavoratrici che abbiamo incontrato vengono retribuite il minimo ufficiale di 232 euro lordi, con la possibilità di guadagnare di più lavorando in straordinario, arrivando in questo modo, quando va bene, a una cifra netta di 177-221 euro, incluse le ore extra. Lavorando normalmente, esse non metterebbero in tasca più di 154 euro netti. Due volte al mese almeno lavorano di sabato dalle 6,00 alle 14,00. Nel 2015, in presenza di un alto volume di ordinativi, hanno lavorato quasi ogni sabato. Lo straordinario è imposto e difficilmente lo si può rifiutare. “Può essere un problema rifiutare gli straordinari. La fabbrica non mette a disposizione mezzi di trasporto prima che siano finite le ore straordinarie.” “Se si ha un problema di salute, si può chiedere di non fare gli straordinari, ma chi vuole mantenere buoni rapporti con i superiori, non può lasciare il lavoro”. “Se vogliamo evitare il lavoro di sabato, dobbiamo scrivere una richiesta alla direzione, spiegando perché non possiamo presentarci al lavoro. Devono essere motivi seri, per esempio la malattia di un figlio, o la presentazione di un certificato medico, se la richiesta ci riguarda personalmente. Diversamente si finisce nei guai”.

Le ricerche sul campo confermano il timore generalizzato di perdere il posto se ci si lamenta delle condizioni di lavoro, timore che può sfociare in un atteggiamento fatalistico rispetto alla propria capacità di volgere la situazione al meglio.

“LA DIREZIONE SA CHE NON ABBIAMO ALTERNATIVE DI LAVORO E PER QUESTO NON È INVOGLIATA AD AUMENTARCI LA PAGA” Lavoratrice rumena

Alcune lavoratrici polacche hanno raccontato che esiste una clausola nel loro contratto di assunzione che proibisce di dichiarare quanto guadagnano. In Albania, le persone intervistate hanno descritto un ambiente in cui i lavoratori non parlano tra di loro per paura che qualche informazione giunga all'orecchio dei superiori. La diffidenza reciproca impedisce in questo caso di organizzarsi a difesa dei comuni interessi.

Nelle parole di una lavoratrice rumena, la paura di perdere il posto di lavoro rappresenta un deterrente potente: “Se ci lamentiamo con loro, i nostri superiori ci invitano ad andarcene, se non siamo contenti del lavoro. Sanno bene che non possiamo farlo perché non abbiamo alternative. Ma se la confrontiamo con altre fabbriche, che non danno proprio niente, questa almeno ci garantisce un buono pasto al giorno e paga puntualmente. Cosa possiamo fare? Stiamo qui”. La paura di venire licenziate affiora in egual misura nei racconti delle lavoratrici slovacche e polacche. In Bosnia Erzegovina è stato riferito il caso del direttore di uno stabilimento che usa un atteggiamento particolarmente aggressivo e intimidatorio potendo contare su un'impunità che gli deriva da conoscenze a livello governativo.

5.4 SALUTE E SICUREZZA, ISPEZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) stabilisce nel suo atto costitutivo che “i lavoratori devono godere di protezione da qualsiasi tipo di disagio, malattia o infortunio insorti per cause di lavoro”. La normativa nell'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è vasta⁹³. La fabbricazione di calzature comporta l'impiego di un gran numero di sostanze chimiche potenzialmente nocive, è indispensabile pertanto mettere in atto misure di protezione adeguate. Nel corso delle nostre indagini abbiamo potuto fare affidamento solo sulle testimonianze dei lavoratori. In tutti e sei i paesi non sono disponibili, o non sono accessibili, informazioni specifiche in merito alle malattie professionali o ai rischi per la salute nel settore preso in considerazione. Mancano inoltre informazioni sui risultati delle ispezioni eseguite dagli organi preposti ai controlli.

Nelle interviste le lavoratrici rilevavano poca o nessuna attenzione da parte dei superiori per le questioni attinenti

alla salubrità e alla sicurezza degli ambienti di lavoro. Venivano riportate situazioni di disagio derivanti da temperature eccessivamente alte o basse, scarsità di igiene, mancanza di areazione, rumorosità o polverosità eccessive, malattie professionali di varia natura, e praticamente nessuna misura di prevenzione (corsi di formazione, uso di dispositivi di protezione individuale, congedi mirati o regolari controlli medici).

Gli autori del presente rapporto hanno constatato con preoccupazione che l'abuso di modelli produttivi basati sul cottimo aumenta i rischi a cui sono esposti i lavoratori, dal momento che per completare più speditamente le quote di produzione assegnate, sono indotti a rinunciare all'uso di alcuni dispositivi di protezione individuale, come per esempio i guanti.

Ispezioni del lavoro

In base alla convenzione n. 81 dell'ILO, che tutti i paesi analizzati hanno ratificato, gli ispettori del lavoro sono autorizzati ad accedere ai luoghi di lavoro liberamente e senza necessità di preavviso in qualsiasi momento. I risultati delle ispezioni sono coperti dall'obbligo della riservatezza e i relativi verbali devono essere inoltrati almeno una volta all'anno agli uffici centrali dell'Ispettorato del lavoro i quali pubblicheranno una relazione annuale di carattere generale contenente informazioni sulle attività svolte. **In nessuno dei paesi esaminati è stato possibile ottenere informazioni sulle visite ispettive effettuate e sui relativi risultati.** In Macedonia, per esempio, i rapporti relativi agli accertamenti eseguiti non erano disponibili nonostante un obbligo di legge preciso alla pubblicazione.

Nessuna delle lavoratrici intervistate è stata personalmente coinvolta in un'ispezione del lavoro. Le persone intervistate in Macedonia, Polonia e Slovacchia hanno riferito di aver visto degli ispettori in fabbrica, ma l'impressione generale è che si trattasse di visite annunciate, che erano state concordate in anticipo. Le lavoratrici polacche hanno raccontato di "preparativi" messi in atto prima delle ispezioni: "Le visite sono preannunciate, esistono anche delle direttive su come procedere durante gli accertamenti. Ci si toglie i grembiuli e comincia la messinscena [...] Quando arriva l'ispettore tutti conoscono la propria parte. Non è possibile interloquire direttamente con l'ispettore". Il nuovo governo polacco ha ridotto dal 2016 le risorse economiche disponibili per gli ispettorati del lavoro. Le organizzazioni sindacali hanno il diritto di consultare i verbali di ispezione, ma dal momento che non esistono rappresentanze sindacali attive nel comparto dell'abbigliamento e calzature, nessuno se ne occupa.

Le lavoratrici intervistate in Albania, Bosnia Erzegovina e Romania non hanno mai partecipato a un corso di formazione su salute e sicurezza o su qualsiasi altra misura di prevenzione. Un lavoratore macedone ha dichiarato che quando un collega ha perso un dito in un incidente, non gli è stato riconosciuto il risarcimento dovuto per legge. Alcune lavoratrici albanesi hanno riferito di essere al cor-

rente di episodi di corruzione degli ispettori del lavoro e di colleghi assunti in nero tenuti nascosti in occasione di visite ispettive.

Svenimenti e colpi di calore

Fra i numerosi problemi che abbiamo osservato, uno dei più frequenti riguarda l'esposizione a livelli di temperatura disagiati: eccessivamente alti d'estate, eccessivamente bassi d'inverno. Una lavoratrice slovacca ha dichiarato: "In estate il caldo è insopportabile, quest'anno abbiamo chiamato sei volte l'ambulanza perché ci sono stati malori per colpi di calore". In tutti i paesi esaminati abbiamo raccolto testimonianze simili.

"Cadono come mosche, poverine", ha commentato Dorel Mituletu, vicesindaco di Calafat, parlando delle condizioni di caldo eccessivo nelle fabbriche rumene durante l'estate. Mituletu ammette che "il lavoro in fabbrica è estenuante", e in modo particolare d'estate, quando si registra un gran numero di svenimenti. Nel luglio dello scorso anno, Cristina, una lavoratrice rumena, ha assistito allo svenimento di tre colleghe del suo reparto per il gran caldo. Ricordava un supervisore italiano che si prendeva gioco di loro dicendo che di questo passo avrebbe dovuto scavare un cimitero in cortile. "Aveva voglia di scherzare", ha commentato Cristina con rassegnazione⁹⁴.

Nel luglio 2015 ha fatto notizia la morte di una dipendente dell'azienda tessile "Jaja Mezler" nella città di Stip, in Macedonia. Un articolo di stampa riferiva della tragica morte di un'operaia di 58 anni uccisa da un arresto cardiaco provocato dalle temperature eccessive nei locali di lavoro⁹⁵.

Le condizioni igieniche riscontrate in una fabbrica di scarpe outdoor in Romania erano deprecabili. I servizi igienici erano delle semplici latrine e le lavoratrici si lamentavano per gli odori insopportabili.



"NEI BAGNI C'È UNA PUZZA INDICIBILE. ABBIAMO A DISPOSIZIONE UNA SOLA LATRINA, E IMMAGINA LE CONDIZIONI QUANDO 200 DONNE USANO LO STESSO SERVIZIO IGIENICO. IL FETORE IMPREGNA I VESTITI E TI RIMANE ADDOSSO DOPO UNA GIORNATA DI LAVORO". "D'ESTATE INDOSSO SOLO IL CAMICE, LAVORIAMO TUTTI IN UN BAGNO DI SUDORE. NON C'È ACQUA DA BERE, SOLO ACQUA DEL RUBINETTO, CHE NON È POTABILE. I LOCALI DI LAVORO SONO SATURI DI POLVERE, E PER GIUNTA TOCCA A NOI FARE LE PULIZIE. CI SIAMO LAMENTATE MOLTE VOLTE PER L'ODORE INSOPPORTABILE NEI BAGNI, MA NON CAMBIA MAI NIENTE". Lavoratrice rumena

Dispositivi di protezione individuale, perdita di produttività e quote di produzione

Il datore di lavoro dovrebbe mettere a disposizione gratuitamente i dispositivi di protezione individuale (DPI) e dovrebbe accertarsi che siano effettivamente utilizzati. In diverse fabbriche esaminate, per esempio alla Gabor in Slovacchia, le lavoratrici hanno raccontato che l'uso dei DPI è facoltativo. In una fabbrica rumena i dipendenti devono acquistare a proprie spese gli indumenti da lavoro e gli aghi per cucire. Solo in una fabbrica, la Ecco in Slovacchia, i DPI sono obbligatori e il loro uso è controllato.

Le interviste con le lavoratrici **dimostrano che il sistema retributivo legato al risultato e l'enfasi sulla produttività ostacolano notevolmente l'uso dei DPI.**

Un'operaia calzaturiera albanese, che fa uso di colle nello svolgimento delle sue mansioni, ha dichiarato che indossare i guanti riduce la precisione e la velocità della lavorazione, e abbassa la qualità del prodotto. Pertanto, se vuole soddisfare la quota quantitativa e qualitativa assegnata, non può permettersi il lusso di usare guanti protettivi. Una dipendente della filiale slovacca di Rieker ha detto: "Ho diritto a un paio di guanti e alla mascherina, ma i guanti intralciano i movimenti e mi impediscono di completare la normale quantità di produzione. La mascherina mi fa



respirare male, per questo preferisco proteggermi con un foulard spruzzato di profumo".

Sostanze tossiche

La produzione di calzature richiede l'uso di una vasta gamma di sostanze chimiche. È indispensabile pertanto che gli addetti siano addestrati a maneggiarle e che l'azienda abbia predisposto misure adeguate per proteggere la loro salute. I risultati delle nostre ricerche sul campo dimostrano al contrario che le misure preventive non ricevono la necessaria attenzione. Le lavoratrici albanesi hanno segnalato una serie di disturbi, come forti cefalee, mal di stomaco, allergie, cervicalgie, dermatiti. Una lavoratrice rumena ha affermato: "In fabbrica ci sono esalazioni nocive. All'inizio mi pareva di soffocare, ma ormai non ci faccio più caso. Ci abbiamo fatto tutti l'abitudine". Dalle indagini che abbiamo svolto sul campo traiamo la conclusione che i calzaturifici sono una fonte inesauribile di pericolo per la salute di chi ci lavora per la concomitanza di una serie di fattori negativi, quali la mancanza di prevenzione, gli elevati obiettivi produttivi e la compressione dei costi del lavoro. Le persone occupate, inoltre, non ricevono le informazioni necessarie sulle terapie adatte alla cura dei problemi di salute dipendenti da cause di lavoro.



Caso di studio: FABBRICA DI SCARPE IN MACEDONIA

La fabbrica dà lavoro a circa mille persone, in maggioranza donne. I marchi segnalati dalle persone intervistate sono GEOX, Deichmann e Bata. I dipendenti soffrono di vari disturbi, per esempio reumatismi, mal di schiena, allergie, bronchiti e diversi altri problemi respiratori. I problemi maggiori sono causati dall'uso di colle e di sostanze tossiche particolarmente aggressive. I dispositivi di protezione individuale non vengono forniti regolarmente.

"Lavoro qui da 15 anni e solo due volte ci hanno consegnato le attrezzature. Con il lavoro che facciamo, dovremmo riceverle almeno due volte all'anno". L'aerazione dei locali e il riscaldamento sono considerati insufficienti. "Mi si gelano le mani, ho i brividi di freddo, ma la porta del locale di lavoro è sempre aperta", ha detto una lavoratrice, e un'altra ha aggiunto: "Oggi hanno riscaldato fino alle 10,30, poi hanno spento e ha ripreso a fare freddo". Quando ci sono stati degli svenimenti, l'unico soccorso è venuto dai colleghi. "Se mi ammalo al lavoro e ho la macchina, qualcuno mi accompagna all'ospedale. Ma se non ho la macchina, mi ci devono portare in carriola".

Quando ci sono ordini da finire, i ritmi di lavoro sono esasperati: "Se il titolare deve completare un ordine di 9 mila paia di scarpe, per fare un esempio, ne mette 90 sulla manovola e devono essere finite a tutti i costi".

Le lavoratrici intervistate hanno detto di lavorare d'estate dalle 5 del mattino alle 5 del pomeriggio, compresi i sabati e le festività, e che non vengono corrisposti né le maggiorazioni per straordinario né gli incentivi. In periodi di mancanza o di scarsità di ordinativi, i dipendenti vengono messi a riposo obbligatorio con una notevole decurtazione salariale.

La retribuzione netta dichiarata dalle lavoratrici intervistate oscilla fra 131 e 226 euro, maggiorazioni per straordinario e incentivi compresi. Poiché il salario minimo legale nel 2015 era pari a 130 euro, è evidente che alcune lavoratrici non percepiscono neppure la paga base per un normale numero di ore di lavoro, il che ovviamente è contrario alla legge. Una lavoratrice aggiunge: "Se chiedi a qualcuno di aiutarti a leggere la busta paga, nessuno ti dà spiegazioni, tutto quello che hanno da dire è che non hai completato la quota di produzione".

6 ASSENZA DI DIBATTITO PUBBLICO SULLE QUESTIONI DI GENERE E DEL LAVORO

È risaputo che nei paesi post-socialisti le condizioni di lavoro nell'industria dell'abbigliamento e delle calzature non sono buone. Il settore gode di pessima fama ed è sinonimo di sfruttamento. Ma ciò che i ricercatori hanno scoperto supera le loro previsioni: "Sono cose dell'altro mondo, mai avrei pensato che condizioni di lavoro tanto miserevoli potessero esistere nella mia città".

Malgrado questo, i diritti e le condizioni di lavoro sono considerati argomenti tabù e, oltretutto, manca qualsiasi tipo di discussione sulla questione del lavoro femminile. Ai ricercatori non è sfuggito che alcune lavoratrici raccontavano molto volentieri di sé e delle loro condizioni di lavoro, ed erano contente di avere qualcuno disposto ad ascoltarle. Lo consideravano un sollievo nel loro sconforto. Fra le lavoratrici albanesi che abbiamo incontrato, qualcuna era così disperata da non avere paura di nascondersi dietro uno pseudonimo. "Per favore, aiutateci", così si è rivolta una lavoratrice ai nostri ricercatori.

Il punto di vista di chi lavora, in particolare la voce delle donne, viene raramente preso in considerazione dai mezzi di informazione. Fino alla pubblicazione nel 2014 del rapporto "Stitched up: salari da povertà per i lavoratori dell'abbigliamento nell'Europa orientale e in Turchia"⁹⁶ non c'erano praticamente notizie sulle condizioni di lavoro. Da allora qualche articolo è stato pubblicato, per esempio "Il lato oscuro del paradiso tessile macedone" di Georgi Pulevski⁹⁷ e "Fashion victims: anche nella UE si produce abbigliamento in pessime condizioni di lavoro" di Laura Stefanut⁹⁸.

Una presa d'atto pubblica delle reali condizioni di vita e di lavoro nell'industria europea dell'abbigliamento e delle calzature è ostacolata da tre ordini di motivi: il timore dei paesi produttori di perdere i loro margini competitivi, la paura dei lavoratori di perdere il posto di lavoro, e infine la repressione e le minacce subite di chi ha avuto il coraggio di esporsi con denunce pubbliche.

A questo proposito, nel suo blog Laura Stefanut annota: "Non molto tempo dopo aver pubblicato il mio articolo in

**"VITTIME DELLA MODA:
anche in Europa, gli operai
del Tessile vivono condizioni
difficili"**

cui denunciavo le condizioni di lavoro nell'industria dell'abbigliamento in Romania e in Bulgaria, ho cominciato a ricevere telefonate anonime, dall'altro capo del filo solo borbottii e il suono di un respiro pesante". "La direzione della fabbrica di Calafat", prosegue Laura Stefanut, "ha raccontato ai lavoratori che il mio articolo aveva allontanato i clienti, alcuni di loro fra i marchi più noti del settore, e che la conseguenza inevitabile sarebbe stata la perdita di posti di lavoro"⁹⁹.

Il dovere delle imprese di rispettare i diritti umani e del lavoro lungo tutta la catena produttiva è sancito a livello internazionale dai Principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani. Il primo, fondamentale passo in questa direzione è riconoscere l'esistenza dei problemi e dare prova della volontà politica di superare gli ostacoli, anziché fingere di non vedere per non rispondere delle conseguenze delle proprie azioni.

C'è necessità di una maggiore attenzione generale rispetto alle condizioni di lavoro nell'industria europea delle calzature. Le società democratiche sono quelle in cui ci si confronta apertamente e pubblicamente sulle questioni fondamentali del vivere civile, e i mezzi di informazione svolgono in questo un ruolo importante perché hanno il potere di portare alla luce i problemi e di chiamare alle proprie responsabilità tutte le parti in causa, siano essi governi, decisori politici o il mondo delle imprese.

“EPPURE, PARLARE DI CONDIZIONI LAVORATIVE E DIRITTI DEI LAVORATORI SEMBRA ANCORA UN TABÙ. PER LO PIÙ IL DIBATTITO RIGUARDO AI DIRITTI DELLE DONNE LAVORATRICI È PRATICAMENTE INESISTENTE”

7 RACCOMANDAZIONI

Invitiamo tutti i governi nazionali:

- I. ad applicare le leggi del lavoro, con particolare riguardo ai salari minimi legali e alle normative che disciplinano il lavoro straordinario, i congedi, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; a rafforzare gli enti di sorveglianza, come gli ispettorati del lavoro, in conformità con la convenzione ILO n. 81 e le leggi del lavoro nazionali;
- II. a fissare un livello minimo retributivo parametrato al costo della vita, e come prima misura, ad aumentare il salario minimo legale a un livello pari ad almeno il 60% del salario medio nazionale;
- III. a promuovere la costituzione di una rete di centri di consulenza legale gratuiti nelle aree a maggior concentrazione di imprese calzaturiere e dell'abbigliamento. Questi centri devono essere gestiti da organizzazioni a difesa del lavoro e dei diritti umani;
- IV. a promuovere campagne e piani di azione nazionali in favore dei diritti del lavoro, dei diritti umani e delle donne;
- V. a vincolare legalmente e chiamare a rispondere le imprese committenti che hanno sede in territori che rientrano nella giurisdizione nazionale per il rispetto dei diritti umani e del lavoro lungo le catene di fornitura internazionali.

Invitiamo l'Unione Europea:

- I. a elaborare politiche per la definizione dei minimi salariali in accordo con la Carta sociale europea e la Carta europea dei diritti fondamentali; a fissare un livello retributivo minimo pari ad almeno il 60% della media salariale nazionale;
- II. a non far dipendere la concessione di prestiti dall'imposizione di politiche salariali restrittive nei paesi debitori.
- III. Gli accordi di associazione e di scambio, i fondi EuropeAid (per esempio per l'installazione di impianti di condizionamento dell'aria negli stabilimenti di produzione di scarpe e di abbigliamento) dovrebbero essere subordinati all'osservanza, sottoposta a verifica, delle leggi del lavoro, e del rispetto dei diritti umani nei luoghi di lavoro.

Imprese proprietarie del marchio

I Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani stabiliscono che ogni impresa, indipendentemente dalle dimensioni o dal contesto

geografico, debba rispettare i diritti umani lungo tutta la catena di fornitura. È importante che l'impresa predisponga procedure di due diligence in materia di diritti umani in tutte le sue attività al fine di identificare, prevenire, mitigare e rendere conto degli impatti negativi potenziali ed effettivi sui diritti umani. La due diligence deve essere attuata in modo completo, continuativo e trasparente. Questo processo non si esaurisce con le procedure ispettive e impegna le imprese committenti ad assumersi la loro parte di responsabilità per le condizioni di lavoro nei siti produttivi e a non addossarla ai partner commerciali a valle della filiera. La due diligence deve rivolgersi ai soggetti che subiscono le conseguenze delle attività di impresa (i lavoratori) e deve prevedere la comunicazione in forma pubblica del lavoro svolto.¹⁰⁰ In base a quanto esposto, presentiamo di seguito una serie di richieste che consideriamo essenziali per la risoluzione dei problemi riscontrati nella regione oggetto della nostra indagine:

Identificare gli impatti negativi sui diritti umani, per esempio evitare che si producano disparità di genere nella retribuzione e nella divisione del lavoro; assicurare pari opportunità di carriera, e ambienti di lavoro dove non ci siano molestie sessuali.

Adeguare le prassi aziendali per prevenire e mitigare le violazioni dei diritti umani:

- Salario dignitoso: pagare prezzi ai propri fornitori che consentano, come prima e immediata misura, di aumentare le retribuzioni fino a un livello pari al 60% della media salariale nazionale (stabilizzare gli aumenti salariali concordati verso il salario dignitoso, aderire a forme contrattuali basate sugli effettivi costi sostenuti dai produttori, coinvolgere i lavoratori a livello decisionale affinché gli aumenti salariali raggiungano tutti i lavoratori, incorporare gli aumenti salariali nella parte di retribuzione che dà diritto alle assicurazioni sociali, stabilire rapporti di collaborazione duraturi con i fornitori in funzione del pagamento dei salari dignitosi).
- Sistema retributivo: definire forme contrattuali che consentano ai fornitori di abbandonare le modalità produttive basate sulle quote di produzione (tenere sotto controllo i periodi di punta, la programmazione della produzione, la struttura dei prezzi e l'aumento eccessivo dei prezzi al dettaglio; stabilire rapporti commerciali duraturi e basati sulla fiducia)
- Libertà di associazione: impegnarsi concretamente per

garantire l'accesso del sindacato nelle fabbriche e il contatto diretto con i lavoratori, e rendere esplicito ai lavoratori che si è favorevoli alla libertà di organizzazione sindacale.

- Trasparenza: far sì che tutti i prodotti siano completamente tracciabili; pubblicare la lista dei fornitori, compresi i subfornitori che operano in regime di Traffico di perfezionamento passivo.

Rendere conto pubblicamente delle modalità con le quali sono stati affrontati gli effetti negativi sui diritti umani delle attività di impresa

Comunicare pubblicamente riguardo a:

- il modo in cui l'impresa identifica, mitiga e ripristina i diritti umani e del lavoro; come sceglie le priorità operative e come misura gli effetti negativi delle sue attività;
- l'adozione del salario dignitoso e il suo impatto nei luoghi di produzione;
- la lista dei fornitori (fornitori a monte, come le conterie; fornitori di primo livello nelle attività produttive vere e proprie, e fornitori più a valle della catena di fornitura).

GLOSSARIO

Salario medio

Il salario medio di tutti i lavoratori dipendenti in un determinato paese, settore, o azienda (somma totale delle retribuzioni divisa per il numero dei lavoratori dipendenti)

Gratifiche e incentivi

Elementi aggiuntivi della paga base. Un esempio di incentivo è il premio di produttività o di presenza. Si tratta di voci accessorie che per loro natura non riguardano tutti i lavoratori dipendenti. Nell'erogazione delle premialità si possono verificare abusi. Per esempio, quando l'incentivo è utilizzato come strumento disciplinare per punire le assenze per malattia o per imporre obiettivi di produzione individuale impossibili e giustificare in questo modo la mancata corresponsione delle maggiorazioni per straordinario.

Contratto collettivo di lavoro

Accordo stipulato fra uno o più datori di lavoro e uno o più organizzazioni sindacali, che disciplina materie pertinenti alle prestazioni lavorative, come le retribuzioni, i trattamenti accessori, la libertà di associazione e di rappresentanza sindacale, le condizioni di lavoro, e altri diritti e doveri. Il contratto collettivo può valere in un ambito territoriale e aziendale ristretto o estendere i suoi effetti a una regione o un paese in un determinato settore produttivo. Definisce gli aspetti essenziali del rapporto di lavoro e viene rinegoziato a scadenze regolari.

Salario lordo

Il salario prima delle trattenute obbligatorie. È costituito dalla paga base, dagli oneri sociali e fiscali a carico del dipendente. Il salario lordo, pertanto, non è la somma effettivamente percepita sotto forma di reddito disponibile.

Salario dignitoso

Per definizione il salario dignitoso è quello che consente a un lavoratore di mantenere se stesso e la propria famiglia. La nozione di salario dignitoso rientra a buon diritto nella disciplina dei diritti umani universalmente riconosciuti. La Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite stabilisce all'articolo 23 (3): "Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a se stesso e alla sua famiglia un'esistenza conforme alla

dignità umana e integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale”. Inoltre, il diritto a un salario dignitoso è ribadito in diverse dichiarazioni e convenzioni dell’ILO: la Costituzione dell’ILO, 1919; il Preambolo della Carta, la Dichiarazione di Filadelfia, Conferenza del lavoro internazionale 1944; la Dichiarazione dell’ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta 2008; le convenzioni n. 131 e 156 (indirettamente) e le raccomandazioni n. 31 e 135 (indirettamente).

La Clean Clothes Campaign definisce il salario dignitoso nel seguente modo: “Il salario e il trattamento accessorio pagati per una settimana normale di lavoro devono corrispondere almeno al livello minimo legale o settoriale e devono essere sufficienti a soddisfare le necessità fondamentali del lavoratore e della sua famiglia e garantire una parte di reddito discrezionale”.

Più precisamente:

- il salario dignitoso si applica a tutti i lavoratori (il che significa che non ci possono essere livelli retributivi inferiori a quello fissato per il salario dignitoso),
- deve essere corrisposto per una settimana di lavoro standard (40 ore nei paesi presi in esame nel presente rapporto),
- è il salario netto base dopo le tasse e (ove applicabile) prima di gratifiche, premi e maggiorazioni per straordinari,
- soddisfa le necessità fondamentali di una famiglia di 4 persone (2 adulti e 2 figli)
- comprende una quota addizionale del 10% dei costi per le necessità fondamentali sotto forma di reddito discrezionale.

Salario minimo legale/salario minimo obbligatorio

Il livello retributivo che deve essere corrisposto come remunerazione minima a tutti i lavoratori dipendenti in un determinato paese o in un determinato settore economico. Il salario minimo legale fa riferimento a un orario di lavoro normale, ovvero è quanto i lavoratori hanno diritto a percepire al netto di premi o maggiorazioni per straordinari.

Salario minimo legale netto

Il salario minimo legale effettivamente disponibile dopo l'applicazione delle trattenute obbligatorie (oneri sociali e fiscali). Poiché il salario minimo legale deve essere percepito a fronte di un orario di lavoro normale, il salario minimo legale netto non comprende la remunerazione delle voci accessorie, come premi e maggiorazioni per straordinari.

Salario netto

Il salario effettivamente disponibile dopo l'applicazione delle trattenute obbligatorie (oneri sociali e fiscali). Può essere percepito in una settimana normale di lavoro come remunerazione base o può comprendere i premi e le maggiorazioni per straordinario.

NOTE

- 1 Poiché il 70-80% degli occupati del settore sono donne, abbiamo scelto di tradurre quasi sempre con "lavoratrice/lavoratrici" le parole inglesi "worker/workers", che mancano di una definizione di genere, ndt
- 2 CBI Market Intelligence, Ministry of Foreign Affairs 2015: <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf>, p. 12
- 3 2011: 21 miliardi di paia di scarpe; 2015: 24,3 miliardi di paia di scarpe (World Footwear 2011; 2015)
- 4 Si tenga presente che le stime relative alla produzione, al consumo, all'import/export variano a seconda delle fonti. Abbiamo posto cura nella raccolta di dati coerenti, tuttavia possono evidenziarsi alcune discrepanze.
- 5 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store>, p. 5
- 6 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store>, p. 5
- 7 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store>, p. 7; stima del consumo totale mondiale: 19,39 miliardi di paia di scarpe
- 8 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store>, p. 15
- 9 Consumi totali: 3,3 miliardi di paia di scarpe; produzione totale in Europa: 729 milioni di paia di scarpe = 22%; circa il 90% delle scarpe prodotte sono vendute in Europa = 19,88%.
- 10 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store>, p. 19
- 11 <http://cec-footwearindustry.eu/en/sector/key-facts>, dati 2014, ultimo accesso 12/4/2016
- 12 <http://www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf>, p. 39
- 13 <http://www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf>, p. 41
- 14 European Confederation of the Footwear Industry, <http://cec-footwearindustry.eu/en/sector/key-facts>, 12/4/2016
- 15 <http://www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf>, p. 39
- 16 CBI Market Intelligence, Ministry of Foreign Affairs: <https://www.cbi.eu/market-information/footwear/competition>, "step up your speed", 6/3/2016
- 17 CBI Market Intelligence, Ministry of Foreign Affairs: <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf>, p. 10
- 18 World-Footwear Book 2015: principali partner commerciali p. 32, 41, 91, 94, 99
- 19 http://wits.worldbank.org/CountryProfile/Country/MKD/Year/2014/TradeFlow/Export/Partner/all/Product/64-67_Footwear. Visitato il 19/10/2015
- 20 Ministero degli Affari Esteri ed Economici della Bosnia Erzegovina, Analysis of foreign trade of Bosnia and Herzegovina 2014
- 21 <http://aida.gov.al/pages/clothing-and-shoes>, visitato il 15/03/2016
- 22 <http://www.independent.mk/articles/16981/Macedonian+Grey+Economy+Reduced+-+But+Number+of+Unregistered+and+Young+Workers+still+High>, visitato il 4/11/2015
- 23 Stime basate su indagini precedenti. Vedi anche: J. Charmes et al., Measuring informality: a statistical manual on the informal sector and informal employment, (Geneva, 323p, 2013). B. Musiolek, Decent Work in the Informal economy - Central and Eastern Europe / Commonwealth of Independent States region, background paper for ILO, informal sector unit, (Geneva 2002)
- 24 Lista OCSE-DAC dei paesi destinatari di aiuti allo sviluppo
- 25 CBI Market Intelligence, Ministry of Foreign Affairs: <https://www.cbi.eu/market-information/footwear/buyer-requirements/>
- 26 Legge 84/1992 sulle zone franche, http://www.cdepl.ro/pls/legis/legis_pck.act_text?itd=13151
- 27 Ordinanza d'urgenza del governo rumeno n. 31/1997 (in materia di investimenti esteri) e legge n. 332/2001 sulla promozione di IDE "con significativo impatto sull'economia", http://www.romanask.org/eng/about/sub_8/5.htm
- 28 <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/6752/attachments/1/translations/en/renditions/native>
- 29 http://www.albania-textile.com/Materiale/Nentor2012/Presentation%20Gjergji%20Gjika_Prodhoh%20dhe%20vishu%20shqip.pdf, La Chamber of Façon opera per interventi legislativi a favore del settore delle lavorazioni in conto terzi
- 30 https://www.seco.admin.ch/seco/en/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/Freihandelsabkommen/Liste_der_Freihandelsabkommen_der_Schweiz.html, visitato il 14/4/2016
- 31 <https://www.cbi.eu/market-information/footwear/competition>, "Market entry", visitato il 6/3/2016
- 32 Adriana GIRNEATA: THE EVOLUTION OF THE TEXTILE AND CLOTHING INDUSTRY – ROMANIA: FROM LOHN TO LOSS: "lohn production is not a long-term advantage for subcontracting companies": <http://economie.ulbsibiu.ro/revista.economica/archive/67412girneata.pdf>
- 33 "Stitched up – Poverty wages for garment workers in Eastern Europe and Turkey", Christa Luginbühl and Bettina Musiolek, 2014: https://www.evb.ch/fileadmin/files/documents/CCC/2014_D_CCC-Report-Stitched_Up.pdf, p. 19-20
- 34 Schmidt, Verena, Vaughan-Whitehead, Daniel (2011): The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe. ILO Geneva: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_172434.pdf
- 35 Valentina Vasile (2011): Restrictive wage policies alongside poor crisis management. In: Schmidt, Verena, Vaughan-Whitehead, Daniel (2011): The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe. ILO Geneva, pp. 248/249: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_172434.pdf
- 36 Valentina Vasile (2011): Restrictive wage policies alongside poor crisis management. In: Schmidt, Verena, Vaughan-Whitehead, Daniel (2011): The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe. ILO Geneva
- 37 Tassi di cambio applicati per questo rapporto all'1/1/2016: www.oanda.com
- 38 Schulten, Thorsten (2012): European Minimum Wage Policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe. In: Social justice and growth: The role of the minimum wage. ILO, 2012
- 39 Il presidente Juncker ha annunciato la costituzione di un Pilastro europeo dei diritti sociali nel suo discorso sullo stato dell'Unione pronunciato al Parlamento Europeo il 9 settembre 2015, oggi in fase di consultazione pubblica (COM(2016) 127).
- 40 Prima stesura di massima del Pilastro europeo dei diritti sociali: Accompanying to the communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the committee of the regions, Launching a consultation on a European Pillar of Social Rights; chapter II, 8. Wages
- 41 Legge sui minimi salariali nella Repubblica di Macedonia, Gazzetta Ufficiale n. 11 del 24/1/2012, p. 3
- 42 Ibidem
- 43 Legge sui minimi salariali nella Repubblica di Macedonia, Gazzetta Ufficiale n. 100 del 3/7/2014, p. 4
- 44 Legge sui minimi salariali nella Repubblica di Macedonia, Gazzetta Ufficiale n. 100 del 3/7/2014, p. 4

- 45 Legge sui minimi salariali nella Repubblica di Macedonia, Gazzetta Ufficiale n. 100 del 3/7/2014, p. 4
- 46 Clean Clothes Campaign, 2012: "Made in Europe. Swiss, Austrian and German suppliers profit from Macedonian workers' poverty and fear"
- 47 Tassi di cambio usati: www.oanda.com, 1/1/2016
- 48 <http://www.kuipkt.ba/index.php/inspektorat-za-obrazovanje-nauku-kulturu-i-sport/107-odgovori/403-place.html>: "salario orario minimo pari a 1,95 KM", "il salario orario minimo non può essere inferiore a 1,75 KM", "In via eccezionale, ... tariffa oraria che non può essere inferiore a 1,25 KM netti"
- 49 http://www.savezsindikats.org/files/dokumenti/opsti_kolektivni_ugovor.pdf
- 50 Il salario medio lordo mensile per il 2015 è pari a ALL 46.829 mentre il netto è pari a ALL 39.396. 60% = ALL 23.637 (INSTAT)
- 51 60% del salario medio netto di 837 BAM (marzo 2016)
- 52 Confederazione sindacale della Repubblica Serba: http://www.savezsindikats.org/sindikalna_potrosacka_korpa.php. Ultimo accesso 23/10/2015
- 53 60% di 22.715 MKD (dicembre 2015) http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooostenie_en.aspx?id=40&rbr=1921, 13/3/2016
- 54 Spese domestiche medie 2014, http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto_en.aspx?id=13, 13/3/2016
- 55 <http://ekonsument.pl/materialy/pobierz/613>, p. 18; lordo: 1.750 PLN
- 56 Calcolo netto: <http://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen/wynik>
- 57 <http://ekonsument.pl/materialy/pobierz/613>, p. 18: salario medio in Polonia nel 2015: 3.899, 78 PLN lordi = 2.783,26 PLN netti, 60% netto = 1.669,95 PLN
- 58 Salario minimo di 975 RON meno tasse totali e contributi pari a 32,5%
- 59 <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/romania>, Base: salario minimo di 1.050 RON al 1° gennaio 2016, al netto delle seguenti detrazioni: tasse sui redditi: 16%; contributi sociali: 10,5%; contributi sanitari: 5,5%, fondo disoccupazione: 0,5%; totale tasse e contributi: 32,5%, 13/3/2016
- 60 Il salario lordo medio nel 2015 era pari a 1.758, il salario netto medio era pari a 1.257 (meno 32,5%), il 60% del salario netto medio è pari a un salario medio di 754 RON
- 61 In assenza di un minimo di sussistenza ufficiale, abbiamo preso le spese medie per persona nel 2014 come termine di paragone: 834 RON; spese domestiche per 4 persone: 3.336 RON: http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/abf/ABF_L_r14.pdf
- 62 Salario medio nominale 2014: 858 euro lordi, <http://udaje.statistics.sk/statdat/Average%20monthly%20wages%20in%20economy%20of%20the%20SR%20%5Bpr0204qs%5D-en.xlsx>, 515 lordi pari a 467,86 per una persona con 2 figli
- 63 <https://www.employment.gov.sk/en/family-social-assistance/material-need-assistance/>
- 64 <http://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP>, ultimo tasso di conversione disponibile (2014), ultimo accesso 14/5/2016
- 65 <http://www.eurokonsaltplus.com.mk/?p=1856>
- 66 Donggaun/Guangdong. Per i livelli più bassi nelle principali regioni produttive, vedi p. 26-27 in: http://www.suedwind-institut.de/aktuelles-hauptspalte-details/datum/2016/04/18/tricky-foot-work-the-struggle-for-labor-rights-in-the-chinese-footwear-industry/?tx_ttnews%5bbackPid%5d=3&cHash=c080cef8feda3d6b4a8c57e70bd7a573
- 67 Salario minimo netto per un lavoratore non specializzato in zona B: Rs. 236 per 8 ore di lavoro al giorno, 26 giorni lavorativi al mese
- 68 2.340.000 IDR/ 154 euro netti mensili per la provincia di Bangka Belitung (livello medio). Fonte: Trade Union Rights Centre: Salario minimo in Indonesia 2015/2016; settimana normale di lavoro 40 ore (capitolo 8.1.1.: <http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Better-Work-Indonesia-E-Book-with-Audio-ENGLISH.pdf>, ultimo accesso 14/5/2016)
- 69 <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/turkey>, ultimo accesso 14/5/2016
- 70 <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/germany>, ultimo accesso 14/5/2016
- 71 <http://www.minimum-wage.co.uk>, 7,2 £/ora; 176 ore
- 72 Tariffa netta oraria: salario minimo legale netto all'1/1/2016 diviso per 176 ore mensili (22 giorni, 8 ore/giorno)
- 73 <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>, salario minimo legale fascia media, ultimo accesso 14/5/2016
- 74 <http://www.makdenes.org/content/article/26654502.html>
- 75 http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=609:sindikalna-minimalna-kosnica&catid=136&Itemid=1&lang=en ultimo accesso 15/11/2015
- 76 Ufficio Nazionale di Statistica della Repubblica di Macedonia, Bollettino informativo n. 4.1.15.15 del 26/02/2015, p. 3
- 77 Calcoli basati sul tasso di cambio del luglio 2014, 1 euro = 4.47 RON <http://www.xe.com/currencytables/?from=RON&date=2016-02-10>
- 78 <http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/a14/cs07r14.pdf>
- 79 Calcoli basati sulle statistiche ufficiali dei salari lordi per il mese di luglio 2014
- 80 https://slovak.statistics.sk/wps/wcm/connect/f7f86183-bdcd-4df6-96f4-1bf-b86799ea3/Rocenka_priemyslu_SR_2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f7f86183-bdcd-4df6-96f4-1bf-b86799ea3
- 81 <http://udaje.statistics.sk/statdat/Average%20monthly%20wages%20in%20economy%20of%20the%20SR%20%5Bpr0204qs%5D-en.xlsx>; 704,90 euro netti per una persona con due bambini calcolato per l'anno 2015
- 82 In aggiunta alla discriminazione di genere nella suddivisione dei compiti, nella maggior parte delle fabbriche le scale salariali risultano essere molto poco trasparenti. In Slovacchia, per esempio, le scale salariali alla ECCO erano definite in modo trasparente, mentre alla Rieker i supervisori decidevano personalmente chi avrebbe o non avrebbe ricevuto una paga più alta.
- 83 http://www.sustavapovolani.sk/vz_domov, statistiche richieste personalmente dai ricercatori
- 84 100 lavoratori guadagnano 100 x 718 = 71.800 -> 71 donne guadagnano 71 x 633 = 44.943 -> 71.800 - 44.943 = 26.857 (quota salariale per gli uomini) -> 26.857/29 = 926
- 85 Trade Union RS, http://www.savezsindikats.org/sindikalna_potrosacka_korpa.php
- 86 <http://www.criticatac.ro/lefteast/workers-rights-and-trade-unions-in-macedonia/>, visitato il 17/11/2015
- 87 http://www.sberbank.sk/servlet/sberbank?MT=/Apps/Sberbank/WEB/main.nsf/vw_ByID/ID_C27E54B74FEB70B0C1257AFD-004B20D4_SK&OpenDocument=Y&LANG=SK&menu=tlacove_spravy_sberbank_slovensko&TG=BlankMaster&URL=/Apps/Sberbank/WEB/webnews.nsf/vw_ByID/ID_558B1C87381830F-0C1257D5F002A0B5B
- 88 <http://ioz.sk/problem-y-zo-ioz-ecco-martin/>
- 89 International Trade Union Confederation, 2012 Annual Survey of Violations of Trade Union Rights - Romania, 6 giugno 2012: <http://www.refworld.org/docid/4fd8892a2d.html>
- 90 International Trade Union Confederation, 2012 Annual Survey of Violations of Trade Union Rights - Romania, 6 June 2012, available at: <http://www.refworld.org/docid/4fd8892a2d.html>

- 91 <http://www.etrend.sk/firmy/po-dano-vych-prazdninach-ocakava-ecco-slovakia-aj-podporu-tvorby-pracovnych-miest.html>
- 92 http://www.nazemi.cz/sites/default/files/stitched_up_czech_republic_nazemi_ccc_2015.pdf
- 93 <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>, 16/4/2016
- 94 <http://www.balkaninsight.com/en/article/fashion-victims-even-in-eu-garment-workers-face-tough-conditions-01-12-2016>
- 95 <http://daily.mk/hronika/pochina-zhena-sh-tip>, visitato il 26/11/2015
- 96 <http://www.abitipuliti.org/salariodignito-so/2014/09/30/2014-report-stiched-up-salari-da-poverta-per-i-lavoratori-dellabbigliamento-in-europa-orientale-e-in-turchia/>
- 97 <http://okno.mk/node/39689>
- 98 <http://www.balkaninsight.com/en/article/fashion-victims-even-in-eu-garment-workers-face-tough-conditions-01-12-2016>
- 99 <http://laura.casajournalistului.ro/the-eus-dirty-linen/>, 16/4/2016
- 100 Per maggiori informazioni sulla due diligence in materia di diritti umani, rimandiamo al documento della Clean Clothes Campaign (marzo 2016) <https://www.cleanclothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rightsdue-diligence/view>

Pubblicato Ottobre 2016

Impaginato italiano: Yoge comunicazione sensibile

stampa: Grafiche Kc

La presente pubblicazione è stata realizzata su carta riciclata certificata CFC
ed è stata rilegata all'interno del Carcere di Genova Pontedecimo



CHANGE YOUR SHOES è un progetto promosso da 15 organizzazioni europee e 3 asiatiche. Alcune organizzazioni sono anche membri o partner della Clean Clothes Campaign (in Italia Campagna Abiti Puliti). CHANGEYOUR SHOES e Clean Clothes Campaign hanno collaborato alla stesura di questo rapporto nella convinzione che nella regione oggetto dell'indagine le violazioni dei diritti umani e del lavoro sono presenti in eguale misura tanto nell'industria dell'abbigliamento quanto nell'industria del cuoio e delle calzature.



Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno economico dell'Unione Europea. I contenuti della pubblicazione sono responsabilità esclusiva delle organizzazioni partner del progetto ChangeYour Shoes e non riflettono in alcun modo l'opinione dell'Unione Europea.