

Una nuova
architettura
di relazioni
industriali
capace di
trasformare
le Catene globali
di fornitura

Jenny Holdcroft
IndustriALL

In questi anni si è visto un notevole aumento della pressione esercitata sulle multinazionali affinché si assumano la responsabilità e rendano conto delle violazioni dei diritti dei lavoratori all'interno delle loro catene globali di fornitura. Le campagne portate avanti dalle Federazioni globali dei sindacati di categoria, dalle Organizzazioni non governative, e dalle reti online di attivisti per i diritti stanno riuscendo a ricollegare gli abusi e le violazioni dei diritti dei lavoratori nei punti più remoti della catena con la sede principale della multinazionale che controlla la catena e ne incassa i profitti. I lavoratori e le loro organizzazioni sindacali affinano sempre più le capacità di identificare le multinazionali ai vertici delle catene di fornitura, nei casi in cui si verificano degli abusi; identificata la multinazionale, esercitano pressioni affinché la direzione centrale agisca per rimediare la situazione.

I lavoratori in tutte le fasi delle catene globali di fornitura sono giustificati nel chiedersi perché i propri salari sono così bassi e le condizioni di lavoro così dure, visto che producono beni o erogano servizi per imprese multinazionali che incassano profitti stratosferici, imprese che potrebbero benissimo permettersi di garantire a tutti i lavoratori nelle catene di fornitura un livello di vita dignitoso. Nell'ultimo trimestre del 2014, la Apple ha riportato un fatturato trimestrale record, con la cifra più alta che un'impresa abbia mai denunciato come utile trimestrale: 18 miliardi di dollari. La Apple possiede riserve di contante di 142 miliardi di dollari. Nel frattempo, i lavoratori che fabbricano i prodotti che generano quei profitti senza precedenti ricevono solo 4 dollari per la fabbricazione di un iPhone 6, che è venduto al dettaglio negli USA a 649 dollari. I *buyer* che gestiscono gli uffici acquisti delle multinazionali non sono necessariamente i datori di lavoro diretti dei lavoratori nelle fabbriche dove si producono i beni, ma le loro decisioni sulle condizioni a cui acquistare le forniture hanno un impatto determinante sui salari e gli orari di quei lavoratori.

I Principi guida dell'ONU stabiliscono chiaramente che un'impresa deve assumersi la responsabilità delle condizioni di lavoro in tutta la catena di fornitura dei propri prodotti, a prescindere dal luogo dove venga svolto il lavoro e dal rapporto di lavoro che ha (o non ha) con i lavoratori. Tale sviluppo positivo ha reso impossibile alle multinazionali sfuggire alle proprie responsabilità di fronte alle condizioni di sfruttamento: in altre parole, non possono più cercare di sottrarsi facendo ricorso a pratiche di subappalto, di esternalizzazione (*outsourcing*), o utilizzo di lavoratori forniti da agenzie, o altre modalità tese ad evitare di costituire rapporti diretti di lavoro. Ma come rimediare se l'intero modello di produzione è impostato su un sistema di salari bassi, orari lunghi e condizioni di sfruttamento dei lavoratori? Come può un'impresa assumersi le proprie responsabilità all'interno di un sistema in cui le violazioni dei diritti dei lavoratori sono profondamente radicate?

Il sistema globale dell'industria dell'abbigliamento

Nelle catene di fornitura dell'industria dell'abbigliamento, le condizioni di sfruttamento dei lavoratori sono la norma. I lavoratori sono obbligati a lavorare per orari lunghissimi, per stipendi da fame e in condizioni che sono in violazione anche delle minime condizioni di sicurezza e salute. Molti vivono in povertà estrema, mentre altri rimangono appena al di sopra di quella soglia. La continua pressione al ribasso da parte delle imprese mantiene i salari a livelli bassi, mentre il potere d'acquisto diminuisce in continuazione a fronte dell'inflazione che fa aumentare i prezzi dei beni di prima necessità, come i prodotti alimentari e l'energia.

Il salario della maggior parte dei lavoratori nel settore dell'abbigliamento non supera il livello del salario minimo nel proprio paese, che in molti casi è ben al di sotto del livello di sussistenza. In paesi dove il salario minimo è regolato a livello di settore industriale, i salari per i lavoratori dei settori tessile e abbigliamento sono inferiori a quelli degli altri settori. I salari globali medi nelle industrie tessili e dell'abbigliamento sono inferiori rispettivamente del 24% e del 35% rispetto al salario medio dei settori dell'industria manifatturiera.

La lunghezza eccessiva degli orari di lavoro rimane un problema fondamentale. I picchi di produzione vengono gestiti facendo ricorso a livelli eccessivi di straordinari. I lavoratori sono obbligati a lavorare per un numero eccessivo di ore, per tentare di raggiungere con gli straordinari un livello di retribuzione sufficiente a mantenere sé stessi e le famiglie. E molti lavoratori non riescono a raggiungere un livello dignitoso di guadagno neanche dopo aver

effettuato molte ore di straordinario.

Sono molto diffuse le condizioni di lavoro precario e i contratti a tempo determinato; il lavoro interinale intermediato dalle agenzie e i subappalti rappresentano ormai la norma. Le violazioni del diritto alla libertà sindacale sono assai frequenti, i tassi di sindacalizzazione sono molto bassi e la contrattazione collettiva è rara.

Decenni di campagne pubbliche e ricorrenti episodi di incendi e crolli di edifici che hanno causato tanti morti hanno finalmente dato grande visibilità alle condizioni di lavoro nelle catene di fornitura nell'abbigliamento. Ma le risposte delle multinazionali responsabili – che siedono ai vertici di queste catene e ne traggono i profitti – non sono state sufficienti a introdurre i cambiamenti fondamentali necessari per garantire i diritti dei lavoratori dell'abbigliamento.

Il fallimento della Responsabilità sociale d'impresa

Le imprese dell'abbigliamento hanno attuato programmi anche estesi di Responsabilità sociale d'impresa (RSI), che si basano su procedure di verifica (*audit*) e conformità agli impegni (*compliance*) nel tentativo di migliorare le condizioni nelle fabbriche che producono i loro beni. Tali sforzi unilaterali, volontari e non-vincolanti, si sono rivelati fallimentari nell'obiettivo di aumentare i salari e migliorare gli orari, né sono riusciti a garantire il rispetto del diritto dei lavoratori a iscriversi a un sindacato.

Non si sono solo dimostrati inefficaci, ma poiché danno in apparenza una rassicurazione che si sta facendo qualcosa, sono oggi diventati ostacoli alla ricerca di soluzioni efficaci che rimedino alla radice le cause dei salari da fame per orari eccessivamente lunghi.

L'insoddisfazione con i risultati delle proprie procedure di audit ha portato molte imprese a unirsi alle iniziative private congiunte (*Multi-stakeholder initiatives*, MSI) con l'obiettivo di monitorare il rispetto degli impegni nelle catene di fornitura dei loro prodotti; ma anche in queste iniziative i risultati non sono molto migliori di quelli adottati unilateralmente, poiché si fondano su metodi simili di audit e non affrontano le cause alla radice (cioè, il modello stesso di produzione che vige nella catena di fornitura). Per oltre 15 anni i principali programmi di MSI sono aumentati in termini di numeri delle imprese che vi partecipano, eppure le MSI non hanno dimostrato efficacia nella capacità di migliorare le condizioni di lavoro né il rispetto dei diritti quali la libertà sindacale, né di garantire un livello salariale al di sopra della soglia di povertà. Sebbene le Norme dell'ILO siano i punti di riferimento per la maggior parte dei programmi di RSI, questi ultimi hanno fatto ben poco per assicurare che quelle Norme vengano davvero rispettate, e assolutamente nulla per assicurare l'osservanza dei diritti fondamentali che permettono ai lavoratori di veder rispettati i propri diritti: la libertà sindacale e la contrattazione collettiva. Quando la libertà sindacale è rispettata e i lavoratori possono organizzarsi in sindacati e negoziare collettivamente sono in grado di difendersi contro lo sfruttamento e riescono a guadagnare redditi dignitosi lavorando in condizioni dignitose. Quando quei diritti sono negati, il modello RSI non è capace di colmare quel vuoto. Ma esistono un motivo evidente perché il modello RSI, fondato esclusivamente sulle procedure di audit, continuerà a fallire: non apporta alcun cambiamento fondamentale al modo in cui la produzione è organizzata.

Perché la RSI non può essere la risposta

Le catene di fornitura dell'abbigliamento sono complesse e soggette a cambiamenti frequenti. La maggior parte delle fabbriche produce abbigliamento per molteplici marche, riducendo in tal modo l'influenza che un'unica marca possa esercitare su una particolare fabbrica. Man mano che cambia la moda, così cambiano le scelte di approvvigionamento (*sourcing*), perché le imprese mirano a individuare quelle fabbriche che hanno la capacità di soddisfare le loro esigenze che cambiano. L'esternalizzazione e i subappalti da parte delle fabbriche stesse, per procurarsi oggetti come bottoni o cerniere, o per realizzare una fornitura che la fabbrica non è in grado di produrre per eccesso di ordini, riducono ulteriormente l'impatto della RSI.

Anche se un'impresa capofila fosse in grado di assicurare un più stringente controllo sulla propria catena di fornitura, riducendo il numero di fabbriche alle quali commissiona i

propri prodotti, ordinando da ogni fabbrica un numero tale di prodotti da garantire che non possa produrre per altre marche, tutti questi sforzi rimarrebbero comunque di efficacia limitata a causa del contesto in cui la fabbrica stessa opera. Attualmente i salari in molti dei paesi dove si producono i vestiti sono ben al di sotto di un salario dignitoso, che permetta di vivere; e anche gli orari di lavoro sono molto più lunghi delle Norme ILO e spesso superiori anche a ciò che prevede la legge nazionale. Il divario è tale che non sarebbe possibile per un'unica fabbrica cambiare le sue condizioni in maniera sufficiente e rimanere comunque competitiva. Si troverebbe subito soggetta alle pressioni delle organizzazioni datoriali e delle altre fabbriche e sarebbe costretta a non modificare le condizioni esistenti. Per questo motivo nessun marchio è ancora riuscito nel tentativo, nemmeno in quelle fabbriche dove acquista il 100% della propria produzione. Quanta influenza può esercitare un'impresa sulla modifica di condizioni di lavoro che sono profondamente e sistemicamente radicate?

Pertanto l'autoregolamentazione delle imprese non rappresenta certo la risposta, eppure la RSI non scomparirà a breve. Ha fatto nascere un'industria dell'*auditing* sociale che vale milioni di dollari; pertanto, nonostante la mancanza di risultati, sono stati investiti tanti fondi che molte imprese continuano a sperare che si riesca a produrre un cambiamento incrementale, che arrivi a migliorare la situazione attuale. Ma poiché il modello di *audit* e *compliance* si incentra sulla prestazione della singola fabbrica, senza individuare e affrontare le cause alla radice né gli ostacoli sistemici, tali programmi continueranno a rimanere inefficaci. Sta crescendo la consapevolezza dell'inefficacia dei programmi di RSI: eleganti siti web, con tanto di rapporti ben preparati e dalla grafica attraente, non sono più una foglia di fico sufficiente, dietro cui le imprese possano continuare ad agire come se nulla fosse, il cosiddetto *business as usual*. La fiducia nel modello dell'*auditing* è stata ulteriormente messa in dubbio quando è stato rivelato che gli enti di *auditing* e certificazione SAI e BSCI avevano recentemente concesso l'idoneità e valutato positivamente, rispettivamente, la Ali Enterprises (prima che fosse distrutta dall'incendio che causò la morte di 254 lavoratori) e il Rana Plaza (prima del crollo, che ha ucciso 1.100 lavoratori). E' urgente trovare nuove soluzioni e solo quelle strategie che prendano in considerazione la natura dell'industria e il modo in cui vengono prese le decisioni relative agli ordinativi hanno qualche possibilità di riuscita.

Costruire nuovi modelli di cooperazione

Le violazioni dei diritti dei lavoratori del settore dell'abbigliamento, i salari bassi e l'eccessiva lunghezza degli orari di lavoro non sono la prerogativa di un unico paese o di un'unica regione: si tratta di un problema globale a cui serve una risposta globale. Solo un cambiamento fondamentale nel modo in cui è organizzata la produzione nelle catene globali di fornitura per l'abbigliamento salverà i lavoratori dai salari da fame e dagli orari disastrosi e invalidanti.

Può darsi che l'auspicato cambiamento fondamentale nasca dalla tragedia del Rana Plaza, che ne divenga l'eredità positiva. Quel terribile incidente si è rivelato un momento cruciale per le modalità con cui le imprese guardano alla *compliance* delle catene di fornitura. Ha portato allo scoperto, offrendolo al dibattito pubblico, il tema dell'inefficacia dell'*auditing*, e ha reso possibile un nuovo accordo – davvero innovativo – tra sindacati e imprese, per rendere più sicure le fabbriche dell'abbigliamento in Bangladesh.

Si tratta dell'*Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* (Accordo per la sicurezza strutturale e antincendio degli edifici in Bangladesh), un accordo giuridicamente vincolante, firmato dai sindacati globali e oltre 200 imprese nel settore dell'abbigliamento. Segna un vero punto di svolta rispetto al modello fallimentare dell'*audit* della RSI verso un sistema di relazioni industriali nelle catene globali di forniture che garantirà un vero cambiamento. Nei negoziati che hanno portato alla firma dell'Accordo, le imprese e i sindacati sono riusciti a collaborare per individuare i motivi fondamentali che non hanno permesso alle fabbriche di diventare luoghi sicuri nonostante anni di *auditing* e di programmi di RSI. Nella progettazione dell'Accord si è fatto tesoro di questi elementi individuati insieme e il testo finale prevede che le imprese proprietarie dei grandi marchi si impegnino a non revocare gli ordinativi emessi e a garantire di mettere a disposizione delle fabbriche i necessari finanziamenti per eventuali ristrutturazioni dei mezzi di produzione. Se le fabbriche non

rispettano le condizioni concordate, le imprese firmatarie sono obbligate a rescindere il contratto.

Gestito da un Comitato direttivo congiunto, composto da un numero uguale di rappresentanti dei sindacati e dei grandi marchi, l'Accord riconosce e sostiene il ruolo vitale svolto dai lavoratori nel monitorare la sicurezza in fabbrica. Le imprese firmatarie si impegnano a riconoscere il diritto dei lavoratori a rifiutare il lavoro privo di garanzia di sicurezza e a costituire commissioni congiunte sulla salute e la sicurezza in ogni fabbrica. A differenza dei codici di condotta volontari, i lavoratori hanno la garanzia che questi impegni possono essere fatti valere grazie a un accordo giuridicamente vincolante. L'Accord introduce inoltre un nuovo livello di trasparenza nell'industria. Tutte le relazioni degli ispettori e i piani d'azione correttivi di ciascuna fabbrica che produce beni per i marchi firmatari dell'Accord sono contenuti in un elenco, che chiunque può consultare, sul sito dell'Accord.

L'Accord del Bangladesh stabilisce un nuovo modello di cooperazione tra gli acquirenti globali delle multinazionali e i sindacati, al fine di far rispettare le norme; porterà a profonde modifiche nel modo in cui le imprese affrontano le violazioni che avvengono nelle loro catene di fornitura. La sfida adesso è quella di usare questo modello come base per altri accordi che affrontino altre violazioni sistematiche dei diritti nelle catene di fornitura.

Grazie all'esperienza dell'Accord i sindacati e le imprese hanno individuato quegli elementi che devono essere presenti per garantire il successo delle strategie per migliorare le norme del lavoro nelle catene di fornitura. I programmi devono essere condotti in collaborazione, devono coinvolgere i *buyer*, le fabbriche, i lavoratori e i loro sindacati. E devono affrontare le cause alla radice, comprese le procedure di acquisto. Devono prevedere anche impegni più a lungo termine, da parte delle imprese nei confronti dei fornitori, che fungano da incentivi a rispettare gli obblighi; e devono prevedere sanzioni nel caso di inadempienze.

Tali esperienze hanno permesso alle imprese del settore dell'abbigliamento e al sindacato globale IndustriALL di unire le forze per applicare lo stesso approccio alla lotta per un salario dignitoso. Il processo è stato battezzato ACT (*Action, Collaboration, Transformation*). E' nato quando un gruppo di marchi del settore dell'abbigliamento ha iniziato a discutere, insieme ai rivenditori al dettaglio, su come collaborare a livello industriale per ottenere dei progressi reali e significativi per garantire ai lavoratori del settore un salario dignitoso. Identificarono la libertà sindacale e la contrattazione collettiva, insieme alla riforma delle procedure degli acquisti da parte delle imprese, come condizioni vitali per qualsiasi miglioria nel settore. Tra di loro, le imprese proprietarie dei marchi concordarono una serie di principi di base rispetto al salario dignitoso nelle catene di fornitura. Questi principi promuovono un approccio congiunto e riconoscono il ruolo primario della contrattazione collettiva a livello di industria e nazionale nell'ottenere un accordo che garantisca un salario che permette di vivere dignitosamente. Avendo stabilito i parametri della cooperazione, i marchi hanno iniziato il dialogo con il sindacato globale IndustriALL per discutere su come collaborare a livello di settore industriale per sviluppare le strategie che introducano i cambiamenti fondamentali necessari per trasformare l'obiettivo del salario dignitoso in una realtà concreta.

Individuare le cause alla radice

I lavoratori del settore dell'abbigliamento sono attualmente sottorappresentati dai sindacati, che riscontrano ostacoli enormi nei tentativi di organizzare i lavoratori, da parte sia dei datori di lavoro che dei governi. Nei paesi produttori di abbigliamento, le strutture della contrattazione collettiva sono o assenti o molto deboli: oltre il 90% dei lavoratori nell'industria globale dell'abbigliamento si vede negato il diritto a negoziare il salario e le condizioni di lavoro, e quindi sono impossibilitati a rivendicare per sé una quota equa del valore che generano con il loro lavoro. Un tipico paio di jeans fabbricati in Bangladesh sarà venduto al dettaglio per una cifra che varia da 30 a 50 dollari, o di più, se distribuito con un marchio di prestigio. Ma il lavoratore o la lavoratrice che li ha fabbricati riceve solo 10 centesimi.

L'assenza della contrattazione sul salario nel settore dell'abbigliamento lascia ai

lavoratori solo la inefficace protezione del meccanismo del salario minimo, per rivendicare un aumento. E se il meccanismo del salario minimo stabilisce almeno una soglia al di sotto della quale non si può andare, nella maggior parte dei paesi produttori di abbigliamento come la Cambogia e il Bangladesh, il salario effettivo che spetta ai lavoratori è ben al di sotto di ciò che serve per vivere dignitosamente. I salari per i lavoratori del settore dell'abbigliamento in Bangladesh sono attualmente di 68 dollari al mese, ma i sindacati affermano che sarebbe necessario aumentarli ad almeno 120 dollari per permettere ai lavoratori di mantenere in maniera sufficiente se stessi e le proprie famiglie. In Cambogia il salario minimo è aumentato a 128 dollari al mese, ma si tratta di una cifra sempre ben al di sotto dei 150-177 dollari richiesti dai sindacati, come cifra necessaria per vivere dignitosamente. Il controllo governativo sul processo negoziale, e anche sul risultato finale, significa che molti fattori totalmente estranei ai bisogni dei lavoratori del settore dell'abbigliamento finiscono per influenzare quella cifra. Di contro, altri fattori, più specificamente legati all'industria e che hanno un effetto sui salari, quali ad esempio l'orario, le indennità e i premi di produzione, non vengono invece presi in considerazione.

Nei casi in cui avvenga una contrattazione nel settore dell'abbigliamento, questa si svolge principalmente a livello della singola fabbrica. Di conseguenza, rappresenta un enorme onere per il sindacato, che non dispone delle forze o delle risorse per portare avanti contrattazioni fabbrica per fabbrica – solo in Bangladesh esistono oltre 4.500 fabbriche che producono per l'esportazione. In particolare nelle industrie che producono all'interno di catene di fornitura, come abbigliamento e elettronica, la contrattazione a livello di fabbriche singole non sarà mai sufficiente per far aumentare i salari e migliorare le condizioni, visto che le richieste delle multinazionali puntano sempre a ridurre il costo della manodopera, abbassando i salari e peggiorando le condizioni di lavoro nella continua corsa al ribasso. Esiste un limite a quanto una singola fabbrica o un'impresa possa migliorare le proprie condizioni rispetto al comportamento della concorrenza, visto che le multinazionali prive di scrupoli sceglieranno semplicemente di rivolgersi altrove, ad altri fornitori con costi più bassi e garanzie minori. Ugualmente, quando le multinazionali cercano di alzare il livello delle protezioni offerte ai lavoratori, specialmente se non affrontano al contempo la riforma delle procedure di acquisto, si troveranno a scontrarsi con l'opposizione delle proprie fabbriche fornitrici che devono competere con altre fabbriche che hanno costi di manodopera più bassi. Anche se i *buyers* degli uffici acquisti delle multinazionali aumentano il prezzo che pagano, senza la contrattazione collettiva non esiste la garanzia che tali aumenti arrivino ai lavoratori. Inoltre, la maggior parte dei fornitori ha relazioni con molteplici *buyer*, ciascuno dei quali negozierà i prezzi in maniera individuale.

La soluzione sta nella contrattazione a livello di settore industriale

La contrattazione collettiva a livello di settore industriale è il meccanismo mancante, quello che permetterà di avanzare in maniera significativa verso un salario dignitoso per i lavoratori del settore dell'abbigliamento. La sua assenza quasi totale dall'industria dell'abbigliamento oggi rappresenta il principale ostacolo alla conquista di salari più elevati.

La contrattazione collettiva permette di prendere in considerazione le particolarità dell'industria del tessile e dell'abbigliamento nella struttura e composizione dei salari, in una maniera che i processi che fissano i salari minimi non riescono a fare. Permette di raggiungere accordi onnicomprensivi, che considerino tutti gli elementi pertinenti quali salari, straordinari, orario di lavoro, picchi di produzione, produttività ed efficienza. Una volta che sia introdotto un meccanismo funzionante di contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori del settore dell'abbigliamento, si potranno affrontare altre problematiche strutturali – come la sottovalutazione del lavoro delle donne – attraverso un meccanismo più idoneo di retribuzione delle competenze.

Gli accordi a livello di settore industriale rendono molto difficile per i datori di lavoro sfuggire ai propri obblighi. Tali accordi rimuovono i costi del lavoro dal campo della competitività, creando un sistema di regole e condizioni uguali per tutti, che a sua volta permette di migliorare le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori che operano nell'industria,

a prescindere dal fatto che quella multinazionale fornita dalla loro fabbrica abbia o meno un programma di RSI, oppure che la fabbrica produca per una catena globale di fornitura in un dato momento. L'incentivo diventa quello di competere sulla base di efficienza, di innovazione di processi, di competenze e migliorie, piuttosto che comprimendo salari e condizioni di lavoro. Le fabbriche hanno un interesse collettivo a garantire che non vengano tagliate fuori dal mercato da datori di lavoro senza scrupoli che abbassano i prezzi pagando salari al di sotto della retribuzione vigente. Ciò vale in particolare nelle industrie ad alta intensità di manodopera, come il settore dell'abbigliamento. La contrattazione a livello di settore industriale porta il conflitto fuori dalla fabbrica, è più efficiente e necessita di minori risorse da parte dei datori di lavoro e dei sindacati; inoltre, offre stabilità e prevedibilità alle imprese committenti, alle fabbriche e ai lavoratori. Grazie al fatto che l'accordo si applichi poi a tutti i lavoratori del settore, assicura altresì l'inclusione dei lavoratori maggiormente vulnerabili, compresi i migranti, i lavoratori con contratto a tempo determinato e i lavoratori domestici, che sono molto numerosi nel settore dell'abbigliamento.

Memorandum d'intesa: Salari dignitosi nell'industria dell'abbigliamento

IndustriALL ha firmato un Memorandum d'intesa con ciascuno dei marchi coinvolti nel processo ACT. Nel Memorandum si sottolinea che la procedura della contrattazione a livello di settore industriale nei paesi produttori di abbigliamento rappresenta un elemento essenziale per permettere ai lavoratori del settore di guadagnare un salario dignitoso; e si riconosce inoltre che la libertà sindacale è essenziale perché possa realizzarsi la contrattazione collettiva. Le intenzioni espresse nel Memorandum mirano a trasformare il modo in cui si stabiliscono i salari nei paesi che producono abbigliamento. Nel contesto delle catene globali di fornitura, dove i *buyers* al vertice della catena hanno il maggior potere per decidere dove vada distribuito il valore nella catena, e quanto di quel valore debba andare a finire nelle mani dei lavoratori, è essenziale che si preveda un impegno a riformare le pratiche di acquisto e committenza, a favore della contrattazione a livello di settore industriale. Il processo ACT mira a sviluppare i mezzi per ricollegare le responsabilità delle imprese committenti nel contesto delle catene di fornitura al processo di contrattazione collettiva, che si svolge tra sindacati e datori di lavoro locali. Sarà necessario introdurre meccanismi contrattuali, o di altro tipo, per sostenere i fornitori nel loro impegno ad applicare il salario negoziato. E un ruolo chiave lo avranno gli impegni da parte delle imprese committenti di continuare a ordinare e di adoperarsi al massimo per stabilizzare i propri ordinativi, come pure l'impegno a garantire che i prezzi che saranno corrisposti prenderanno in considerazione gli aumenti concordati con la contrattazione.

Collegando la contrattazione collettiva nazionale a livello di settore industriale tra sindacati e datori di lavoro ai prezzi di acquisto dei marchi, il processo ACT crea un quadro all'interno del quale possono svilupparsi delle vere e proprie relazioni industriali all'interno delle catene di fornitura. Attraverso la contrattazione a livello di settore industriale, i salari possono essere negoziati sì da permettere ai lavoratori di mantenere le proprie famiglie in maniera dignitosa, sempre tenendo presente la natura specifica dell'industria in questione, gli orari di lavoro, la produttività e altre questioni che influenzano i salari. Per garantire che il salario concordato venga effettivamente corrisposto ai lavoratori, gli accordi dovranno essere registrati e considerati giuridicamente vincolanti dalla legislazione nazionale. Le fabbriche devono avere i mezzi per pagare l'ammontare concordato e ciò avverrà attraverso la riforma delle procedure di acquisto. Tutti e tre questi elementi devono essere presenti al fine di creare un sistema che possa assicurare ai lavoratori un salario dignitoso.

L'obiettivo del processo ACT è di costituire dei sistemi di accordi industriali, supportati da procedure di acquisto da parte dei grandi marchi, come principale mezzo per determinare i salari nell'industria globale dell'abbigliamento. Il prossimo passo sarà di iniziare il lavoro per metterlo in pratica nei principali paesi produttori di abbigliamento. Per fare questo, sono essenziali la collaborazione e l'impegno dei datori di lavoro, dei governi e di altri attori. Le imprese che partecipano ad ACT collaboreranno con i propri fornitori e con IndustriALL, e con i sindacati ad essa affiliati nei paesi selezionati, per riunirli affinché concordino un piano d'azione e stabiliscano un programma quadro per i negoziati sul salario dignitoso. Questo

percorso probabilmente richiederà una fase di potenziamento delle capacità, sia per i datori di lavoro che per i sindacati, poiché ad oggi non è mai esistito alcun programma che prevedesse di riunirsi e negoziare in questo modo. Preso atto dell'ostilità nei confronti dei sindacati in molti paesi produttori di abbigliamento, sarà necessario sottolineare con forza il diritto alla libertà sindacale.

Si tratta di un obiettivo ambizioso ed è evidente la necessità di raccogliere un forte sostegno a favore di un'industria dell'abbigliamento equa e stabile; lo si potrà ottenere ribadendo l'esigenza di promuovere un sistema che permetta di determinare un salario dignitoso grazie a contrattazione collettiva su base industriale. Servirà una forte volontà politica, in particolare in quei paesi che forniscono la manodopera a basso costo alle catene globali di fornitura. Servirà costruire o potenziare le strutture che permettano lo sviluppo di relazioni industriali, compresa la costituzione di associazioni rappresentative di datori di lavoro quando siano assenti. Si prevede che l'ILO svolgerà un ruolo importante, e sarà una fonte vitale di competenza pratica e tecnica.

Al contempo, mentre si potenzia la contrattazione a livello di settore industriale, il Memorandum sancisce l'impegno di IndustriALL e delle imprese ACT di continuare a dialogare congiuntamente con i governi per promuovere livelli più alti di salari minimi. Nel 2014 IndustriALL, insieme alle imprese proprietarie dei marchi che acquistavano i prodotti in Cambogia, ha lanciato un appello congiunto per far aumentare il salario minimo, unitamente all'impegno da parte delle imprese a garantire la continuità degli ordinativi e a garantire che le proprie procedure di acquisto avrebbero preso in considerazione gli aumenti di salario concordati.

La strada che abbiamo davanti

Per la prima volta, il processo ACT ha sancito l'impegno del sindacato globale e delle principali imprese proprietarie dei grandi marchi di abbigliamento a collaborare per creare un sistema che, affrontando gli ostacoli strutturali al salario dignitoso che avevano impedito ad ogni tentativo precedente di riuscire, oggi ha davvero la possibilità di riuscire a far aumentare i salari dei lavoratori del settore dell'abbigliamento in maniera chiaramente valutabile e sostenibile, con accordi che possono essere fatti valere in maniera vincolante.

Sulla base di tali esperienze, e di quelle dell'Accord in Bangladesh, non c'è motivo per cui modelli simili non possano essere sviluppati in altri contesti, per istituzionalizzare le relazioni tra imprese committenti, fabbriche e lavoratori, per affrontare le questioni dei diritti dei lavoratori, sradicando così quei problemi che oggi sono insiti nella gestione delle catene di fornitura.

Nell'industria dell'abbigliamento, le istituzioni create per proteggere i diritti dei lavoratori non sono state modificate per adattare all'evoluzione rapida delle catene globali di fornitura, e oggi hanno come conseguenza livelli molto bassi di salari e condizioni di lavoro di vero sfruttamento in tutta l'industria. Oggi abbiamo un'opportunità di rimodellare l'architettura delle relazioni industriali per affrontare la situazione reale dei rapporti di lavoro e delle condizioni di lavoro nelle catene globali di fornitura, per avviarcì verso delle genuine relazioni industriali all'interno delle catene globali di fornitura.