

Cinque anni dopo il crollo del Rana Plaza: cosa è successo nel campo della prevenzione e dell'accesso alla giustizia per le vittime?

Quando il palazzo Rana Plaza è crollato il 24 aprile 2013, il mondo osservava con stupore e vergogna. E' lì che la corsa verso il basso aveva condotto l'industria dell'abbigliamento: fabbriche in edifici non sicuri e lavoratori che temevano di entrare in un posto di lavoro con crepe visibili nelle pareti ma che avevano ancora più paura di perdere il loro stipendio, se rifiutavano.

Dopo il crollo del Rana Plaza tutti si sono impegnati a migliorare per iniziare a rispettare le vite delle donne e degli uomini che lavorano in modo estenuante con salari da fame per cucire i nostri vestiti.

A cinque anni di distanza è il momento di fare il punto su cosa è cambiato e cosa no. Questo approfondimento ha lo scopo di fornire una panoramica degli impegni assunti nel 2013 per capire cosa è cambiato e cosa non lo è, dopo il peggiore disastro del settore tessile della storia. Serve anche da guida per le molte ricerche eccellenti che sono state diffuse in questo momento di riflessione sullo stato dei diritti del lavoro nel settore dell'abbigliamento.

Introduzione

Il crollo del Rana Plaza il 24 aprile 2013 ha sconvolto il mondo della moda mettendo in evidenza lo stato di grave sfruttamento strutturale del settore, nonostante 20 anni di sbandierata responsabilità sociale di impresa. Una moda basata sullo sfruttamento di milioni lavoratori poveri e vulnerabili con un modello di produzione basato sulla fast fashion, su lead time e pressione produttiva elevati, per soddisfare una domanda sempre più veloce e consumistica. Si tratta di una industria guidata dal potere asimmetrico delle multinazionali, che determinano le condizioni di acquisto e di accesso al mercato per una pleora vastissima di fornitori e subfornitori.

Subito dopo il crollo, quando l'attenzione internazionale era tutta puntata sul Bangladesh, governo e industria hanno promesso ingenti cambiamenti perchè mai più una tragedia del genere avesse a ripetersi. I diritti dei lavoratori e la loro sicurezza sono diventati temi drammaticamente concreti e non più mere dichiarazioni di intenti sulla carta. Dopo un anno dal disastro c'è stata una revisione del Labour Act del 1959 con il Bangladesh Labour (Amendment) Act 2013 che ha istituito il Minimum Wage Board il quale ha incrementato il salario minimo da 3.000 a 5.300 Taka, oggi 51 euro. I sindacati hanno quindi tentato di usare lo spazio politico che si è aperto per organizzare i lavoratori, tanto che il numero delle richieste di registrazione di nuovi sindacati in fabbrica nel 2014 era pari a 392, declinando però drammaticamente a sole 53 nel 2017, a causa di violente politiche repressive. Uno dei principali ostacoli per la libertà di associazione sindacale è infatti la totale assenza di una legge del lavoro funzionante e applicata, che include oggi un sistema arbitrario per la registrazione di sindacati (30% degli iscritti quale livello minimo necessario), spesso ostacolati e respinti per ragioni burocratiche opache e immotivate.

Il *Bangladesh Accord on Fire and Building Safety* fu siglato dalla maggiorparte dei marchi, e così per la prima volta ispezioni credibili e indipendenti sono state avviate nelle fabbriche. Era chiaro che il cambiamento doveva passare attraverso iniziative di sistema e di lungo periodo, non solo in Bangladesh. Anche se diversi miglioramenti sono avvenuti, risulta chiaro che molta strada resta ancora da fare.

In Bangladesh il miglioramento dei salari e il godimento effettivo dei diritti dei lavoratori non ha purtroppo subito sensibili avanzamenti. I salari non sono più aumentati dal 2013, il loro valore è stato significativamente eroso dall'inflazione (5,5% nel 2016) mentre il costo dei prodotti basici come cibo e affitto è sensibilmente aumentato. Nel 2018 è finalmente attesa una revisione dei salari minimi ma dato il lungo lasso di tempo trascorso dall'ultimo misero adeguamento, occorre un aumento considerevole se si vuole uscire da un livello di povertà. I sindacati Bangladesi richiedono un aumento pari a 16.000 taka (156 euro), il triplo dell'attuale livello che collocherebbe il salario minimo comunque ancora al di sotto del livello dignitoso secondo tutte le stime finora effettuate¹.

Quando il salario minimo nel 2018 fu fissato a 5.300 Taka, la CCC aveva già segnalato che si trattava di un livello pesantemente al di sotto della soglia di dignità. L'attuale richiesta di 16.000 Taka è inferiore a tutte le principali stime sul salario dignitoso. Secondo l'Asia Floor Wage Alliance il salario minimo dignitoso dovrebbe essere pari a 37.661 Taka (sette volte il livello attuale) mentre la Wage Indicator Foundation parlava di un livello compreso tra i 12.200 e i 18.000 Taka già nel 2016.

Allo stesso modo lo spazio politico per l'organizzazione sindacale apertosi subito dopo il crollo si è chiuso rapidamente. L'attivismo sindacale non è tollerato, specialmente quando punta ad aumenti salariali. La repressione di leader sindacali e di attivisti è aumentata drammaticamente nel dicembre 2016, quando i lavoratori hanno spontaneamente lasciato le fabbriche per chiedere il triplo del salario, subendo una feroce repressione con minacce e arresti. Questa politica ha prodotto effetti deprimenti sul movimento dei lavoratori e il numero dei sindacati registrati o di nuova formazione è drammaticamente sceso. Quest'anno, mentre prende il via il processo per rivedere il salario minimo, qualsiasi attivismo sindacale per chiedere salari più alti è stato severamente represso². La violenza contro i sindacati resta molto diffusa ed è portata avanti in un clima di totale impunità.

Il clima crescente di paura è stato accompagnato da un processo di quasi totale stagnazione del processo di riforma della legge sul lavoro iniziato nei mesi dopo il crollo del Rana Plaza, nonostante l'impegno a tali riforme fosse contenuto all'interno di un accordo del 2013 tra la Commissione Europea e il governo del Bangladesh, noto come Sustainability Compact. Alla luce di questo, la società civile internazionale da tempo chiede alla Commissione Europea di lanciare una commissione di inchiesta nell'ambito dei rapporti commerciali con il Bangladesh, all'interno della quale il governo è chiamato a definire un piano chiaro e credibile per l'implementazione dei suoi obblighi³.

Gli scarsi progressi in materia di salari e libertà sindacale dimostrano come la tragedia del Rana Plaza non abbia portato cambiamenti profondi e strutturali nel settore. I governi, i marchi e gli imprenditori che controllano l'industria non solo hanno fallito nell'affrontare le cause strutturali del disastro, ma queste sono forse anche peggiorate. Alcuni recenti studi, ad esempio, suggeriscono che le pratiche di acquisto delle grandi imprese, che guidano la domanda di abbigliamento low-cost e veloce, sono state riconosciute come la causa delle condizioni di povertà dei lavoratori e stanno ulteriormente peggiorando, con prezzi in caduta libera e lead-time ancora più ridotti. Questa compressione dei prezzi non contribuisce solo ai salari da fame, ma favorisce altre violazioni dei diritti dei lavoratori, inclusa la crescente repressione sindacale⁴.

¹ <https://wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2016/van-klaveren-m-2016-wages-in-context-in-the-garment-industry-in-asia-amsterdam-wageindicator-foundation-april-28-2016>, page 19; and <https://www.hrw.org/news/2013/07/15/bangladesh-amended-labor-law-falls-short>.

² <https://cleanclothes.org/news/2018/04/07/clean-clothes-campaign-calls-for-immediate-release-of-bangladesh-trade-unionists-held-on-false-charges>

³ <https://cleanclothes.org/resources/publications/the-european-union-and-the-bangladesh-garment-industry-the-failure-of-the-sustainability-compact/view>

⁴ Anner, "Binding Power", 15: <http://lser.la.psu.edu/gwr/documents/CGWR2017ResearchReportBindingPower.pdf>

In ogni caso alcune buone notizie ci sono: l'area in cui sono visibili sensibili progressi è proprio quella della sicurezza, grazie all'Accordo vincolante siglato nel 2013. La sicurezza è l'unico campo dove si sono registrati significativi progressi nell'industria dell'abbigliamento e su questo concentriamo adesso l'attenzione.

SICUREZZA PREVENTIVA: il Bangladesh Accord for Fire and Building Safety.

L'area in cui il crollo del Rana Plaza ha prodotto l'influenza più diretta e più duratura è la sicurezza degli edifici. Negli anni precedenti al Rana Plaza, incendi e collassi erano già costati centinaia di vite, con l'incendio della Tazreen del 2012 (112 morti) e il crollo della Spectrum del 2005 (64 morti), per citare due degli esempi più noti. I tentativi ricorrenti di affrontare la nota mancanza di sicurezza nell'industria dell'abbigliamento del Bangladesh avevano incontrato una notevole resistenza da parte dei marchi, non disposti a risolvere questo problema in modo sistematico. Purtroppo solo i 1.134 decessi del crollo del Rana Plaza sono stati in grado di convincere una considerevole quantità di marchi a iniziare finalmente ad affrontare il problema in maniera strutturale e in modo collaborativo. Entro tre settimane dal crollo, un gruppo di grandi marchi insieme alle federazioni sindacali globali IndustriALL e UNI e otto sindacati del Bangladesh, hanno lanciato *l'Accordo per la sicurezza degli edifici e la prevenzione degli incendi in Bangladesh*. Nel corso di quell'anno sempre più marchi furono persuasi - alcuni più volentieri di altri - ad aderire: attualmente ci sono oltre 220 imprese firmatarie e oltre 1.600 fabbriche sono coperte dal programma.

La natura innovativa dell'Accordo tuttavia non si trova solo nei numeri. Soprattutto, si tratta di un accordo vincolante che contiene estese disposizioni in materia di applicazione e arbitrato e stabilisce uno standard di trasparenza che nel 2013 è stato piuttosto rivoluzionario. La chiave del suo successo è il suo sistema di controllo, che contiene una procedura di escalation per le fabbriche che non rispettano le norme e un processo di arbitrato in base al quale i firmatari possono imporre la conformità all'accordo. Nell'ultimo anno, sono stati risolti due casi di arbitrato, uno dei quali per un importo pari a 2,3 milioni di dollari⁵.

Mentre la maggior parte delle aziende di abbigliamento ha aderito all'Accordo vincolante e trasparente, un piccolo gruppo di marchi prevalentemente nordamericani, desiderose di mantenere un approccio controllato dalle imprese e non trasparente, ha scelto di creare un proprio programma: l'Alleanza per la Sicurezza dei lavoratori in Bangladesh. Questo programma differisce in molti aspetti cruciali dell'Accordo, tra cui l'assenza di partecipazione sindacale nella sua governance, una mancanza di trasparenza e una totale assenza di controlli esterni. La ricerca, basata sul controllo incrociato della quantità limitata di informazioni messe a disposizione dall'Alleanza con le informazioni fornite dall'Accordo, ha dimostrato che i rapporti prodotti dall'Alleanza sono obsoleti e hanno notevolmente sovrastimando il livello dei progressi compiuti. L'Alleanza continua a fornire solo informazioni limitate e selettive, mettendo in dubbio la credibilità delle proprie affermazioni relative al tasso di completamento estremamente alto per le riparazioni nelle fabbriche.

Non c'è dubbio che la spinta ad aumentare gli standard di sicurezza degli edifici in Bangladesh sia stata una grande sfida, tuttavia sono stati compiuti notevoli progressi. La maggior parte delle fabbriche coperte dall'Accordo ha completato oltre il 90% dei lavori di ristrutturazione necessari a seguito delle ispezioni iniziali e di follow-up, ma solo un numero molto piccolo ha effettivamente completato tutte le operazioni. La maggior parte delle fabbriche coinvolte ha un tasso di completamento dei rinnovamenti di oltre il 90%, ma solo una modesta percentuale di fabbriche è stata completamente risanata. Ciò non sorprende, come afferma giustamente l'Accordo, riconoscendo che la sicurezza è un processo continuo che non si esaurisce quando viene effettuato l'ultimo risanamento⁶. Esso onora questo principio attraverso ispezioni continue ma anche attraverso il suo ampio programma di formazione dei lavoratori e il meccanismo di

⁵ <http://www.industrialunion.org/settlement-reached-with-global-fashion-brand-in-bangladesh-accord-arbitration> e link secondo accordo

⁶ <http://bangladeshaccord.org/progress/> and <http://bangladeshaccord.org/remediated-factories/>

reclamo, che mira a consentire ai lavoratori stessi di monitorare in modo efficace e esigere che gli standard di sicurezza siano mantenuti nei luoghi di lavoro.

Come funziona l'Accordo:alcuni esempi

"L'illustrazione più significativa del lavoro [dell'Accordo]", secondo Anner, è stata l'evacuazione temporanea di 50 fabbriche in cui l'integrità strutturale di questi edifici era sotto il livello accettabile di sicurezza". Una di queste fabbriche era la Libas Textiles Ltd. e, a seguito di un'ispezione, il secondo edificio fu giudicato strutturalmente insicuro e evacuato. I lavoratori non sono rientrati al lavoro fino a quando l'edificio non è stato rinnovato e giudicato dagli sicuro dagli ispettori dell'Accordo. Nel resto del complesso industriale sono stati scoperti oltre 70 tra rischi di incendi, problemi elettrici e strutturali. Nonostante l'elevata quantità e gravità di tali pericoli, la fabbrica è stata la 25a ad essere completamente messa in sicurezza.

Mentre le ispezioni regolari sono il primo modo per scoprire i rischi per la sicurezza e altre irregolarità, il meccanismo della denuncia è un altro importante dispositivo. Negli ultimi cinque anni, l'Accordo ha ricevuto e gestito con successo denunce di rischi per la sicurezza segnalate dai lavoratori, come le uscite di sicurezza bloccate ma anche altri casi come i licenziamenti a causa della gravidanza o di attività sindacale.

La volontà di evacuare gli edifici insicuri insieme al meccanismo di denuncia, hanno il potere di impedire un nuovo Rana Plaza. Mentre i lavoratori del Rana Plaza erano disorganizzati e non avevano modo di far rispettare collettivamente il loro diritto a rifiutare un lavoro insicuro o di appellarsi a qualcuno oltre alle autorità e ai proprietari delle fabbriche, grazie all'Accordo essi hanno il potere di usare la propria voce per segnalare preoccupazioni e rifiutarsi di mettere loro stessi in pericolo. Ad aprile 2017 ad esempio, lavori di costruzione erano in corso nella vicina fabbrica Ananta Apparel, minando l'integrità strutturale dell'edificio. I lavoratori hanno notato delle crepe e un pilastro rotto e hanno denunciato la cosa all'Accordo, che ha immediatamente evacuato l'edificio. L'Accordo poi ha ispezionato l'edificio prima che fosse dato il permesso di riaprirlo, assicurandosi che i lavoratori non tornassero prima che le riparazioni fossero completate. Cinque giorni dopo i lavoratori potevano tornare al loro posto di lavoro senza temere il crollo.

Per approfondire: <http://bangladeshaccord.org/safety-complaints-mechanism/>
<http://accord.fairfactories.org/ffcweb/Web/ManageSuppliers/InspectionReportsEnglish.aspx>

Continuare il lavoro

Una proposta per continuare il programma quinquennale dell'accordo in Bangladesh è stata concordata nel giugno 2017, l'elenco dei firmatari è in costante crescita e contiene già oltre 130 marchi. Anche se l'attuale Accordo si conclude a maggio 2018, per molti aspetti il suo lavoro non è stato concluso: molte fabbriche sono in ritardo rispetto al programma per il completamento dei lavori di ristrutturazione e ciò va garantito. La necessità di stabilire un nuovo accordo non deriva però da una mancanza di progressi ma piuttosto dalla necessità di proteggere i successi ottenuti con fatica. Anche dove sono stati completati i lavori di ristrutturazione, è necessario mantenere gli standard di sicurezza e, senza ulteriore vigilanza, i proprietari delle fabbriche potrebbero facilmente tornare alle pratiche del passato, come risparmiare spazio collocando scatole di prodotto finito in luoghi che dovrebbero servire come percorsi di emergenza o sovraccarico, pavimenti inadatti con macchine da cucire pesanti. Ciò è particolarmente vero in un settore che compete principalmente sul prezzo e in un paese in cui il governo non è ancora in grado o disposto a svolgere un ruolo efficace di controllo.

In questo momento non esiste un'alternativa credibile all'Accordo. I marchi che non firmano non avranno altra alternativa se non quella di tornare agli stessi programmi di auditing aziendale costosi, inefficienti e inefficaci che non hanno impedito il Rana Plaza. Se queste

imprese continueranno a rifornirsi dal Bangladesh, saranno considerate dalle altre come free riders, che minano il potere creato da un approccio condiviso.

L'impatto che l'Accordo ha avuto sulla sicurezza degli edifici in soli cinque anni non ha precedenti. Ha dimostrato che l'utilizzo di un approccio settoriale, in cui i marchi possono mettere in comune le proprie risorse e dove esiste un quadro certo per consentire loro di lavorare in modo costruttivo con le organizzazioni sindacali e la società civile, è efficace sia nell'individuare che nell'affrontare questioni precedentemente intrattabili. Se i marchi e i distributori hanno preso seriamente gli impegni nei confronti di un settore rinnovato dopo il Rana Plaza, non solo devono firmare l'accordo 2018, ma devono tentare di applicare lo stesso approccio ad altri paesi e problemi.

L'accordo del 2018 non è un duplicato esatto del suo predecessore. Il suo programma di formazione sarà notevolmente ampliato, coprendo tutte le fabbriche e includendo la protezione della libertà di associazione sindacale, in relazione alla capacità dei lavoratori di difendere la propria sicurezza. In particolare, l'accordo 2018 offre ai firmatari la possibilità di aggiungere volontariamente al programma i propri fornitori di tessuti per la casa e accessori in tessuto e in maglia e consente anche alle aziende che vendono prodotti tessili, ma non abbigliamento, di iscriversi. Questa nuova disposizione può estendere i benefici di un programma di ispezione credibile e vincolante e di programmi di formazione sul posto di lavoro a migliaia di lavoratori che stanno ancora lavorando in fabbriche potenzialmente pericolose.

L'accordo 2018 è diverso dal primo anche perché uno dei suoi obiettivi è di facilitare la transizione verso un regime di regolamentazione pubblica in Bangladesh; per questo motivo è noto anche come Accordo di "transizione". Subito dopo il Rana Plaza il governo del Bangladesh aveva firmato un piano d'azione nazionale per la sicurezza antincendio e l'integrità strutturale (NAP), in collaborazione con l'OIL. Questo ha funzionato a fianco dell'Accordo e all'Alleanza ed è stato in gran parte responsabile per quelle fabbriche al di fuori di tali iniziative. Benché avesse obiettivi simili all'Accordo, esso non aveva lo stesso livello di trasparenza, impegno (finanziario) da parte delle imprese di abbigliamento e tassi di riparazione comparabili.

Va notato tuttavia che il trasferimento del processo dell'Accordo a un organismo pubblico e nazionale, non significa che tutte le responsabilità relative al mantenimento degli standard di sicurezza saranno trasferite al governo. Sia le fabbriche che i marchi di abbigliamento continueranno ad essere responsabili per il rispetto degli standard e per garantire che i lavoratori impiegati nella loro catena di fornitura abbiano un lavoro sicuro.

L'adesione all'Accordo del 2018 è pertanto l'unico modo credibile per le aziende di adempiere ai loro obblighi di due diligence per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori in Bangladesh. Ciò significa che le aziende che facevano parte del primo Accordo devono confermare l'adesione all'Accordo del 2018 e che le aziende che facevano parte dell'Alleanza per la sicurezza dei lavoratori del Bangladesh o che non hanno mai aderito a nessun programma di sicurezza dovrebbero unirsi all'Accordo 2018. Inoltre, la nuova possibilità di espandersi alle industrie collegate dovrebbe essere utilizzata dagli attuali firmatari e costituire un incentivo per le aziende produttrici di tessuti per firmare l'Accordo 2018 e mettere le fabbriche nella loro catena di approvvigionamento nel quadro di monitoraggio previsto.

RISARCIMENTO: LA NECESSITÀ DI UN MECCANISMO DI ASSICURAZIONE NAZIONALE PER GLI INFORTUNI SUL LAVORO.

Assicurazione sugli infortuni sul lavoro: cos'è e perché è importante

Nonostante gli sforzi significativi per rendere le fabbriche sicure, gli incidenti continuano e purtroppo accadranno ancora. Si stima che 2,8 milioni di lavoratori in tutto il mondo siano morti

nel 2016-17 a causa di malattie e infortuni legati al lavoro⁷. Quando un lavoratore viene ferito o ucciso sul posto di lavoro, le famiglie devono affrontare un'improvvisa perdita di quella che probabilmente è stata una fonte vitale di reddito. Questo è in particolare il caso in cui i lavoratori sono impiegati in industrie con salari molto bassi come l'industria dell'abbigliamento. Oltre al dolore e alla sofferenza causati dall'inabilità o dalla morte stessa e dall'onere di eventuali costi medici o per i funerali, le famiglie devono affrontare lo stress derivante dall'aumento del debito e dal calo improvviso e ulteriore del tenore di vita.

Riconoscendo l'impatto che situazione può avere sulle famiglie, il diritto al risarcimento per mancato reddito e all'assistenza medica a seguito di un infortunio sul lavoro è da tempo riconosciuto a livello internazionale. La Convenzione 121 dell'OIL stabilisce gli standard per la definizione di una assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, che dovrebbe essere garantita dallo Stato a qualsiasi lavoratore infortunato sul lavoro a cui dovrebbe fornire una pensione a vita. Il Bangladesh non ha ancora ratificato la convenzione. Infatti, nonostante sia il secondo maggiore esportatore di abbigliamento al mondo e luogo che ha visto alcuni tra i peggiori disastri industriali negli ultimi tempi, il Bangladesh è uno dei pochi paesi che ancora non garantisce un regime nazionale di risarcimento per gli infortuni sul lavoro per i lavoratori che operano nei luoghi di lavoro privati⁸.

Invece, i datori di lavoro bengalesi sono ritenuti direttamente responsabili per il pagamento del risarcimento a un lavoratore infortunato, con l'onere imposto al singolo lavoratore di presentare un reclamo, dimostrare la responsabilità del datore e far rispettare il pagamento. Nell'industria dell'abbigliamento, dove molti dei luoghi di lavoro più pericolosi sono piccoli e informali, molti datori di lavoro potrebbero semplicemente non avere i mezzi per pagare. E anche quando il datore di lavoro è in grado di farlo, in un contesto in cui i sindacati sono deboli, il rispetto della legge è inesistente e i lavoratori hanno scarso potere contrattuale. Infatti, i lavoratori spesso non sono in grado di chiedere il risarcimento a cui hanno diritto, anche quando gli infortuni sono molto gravi o fatali.

Quando l'edificio del Rana Plaza è crollato, le migliaia di famiglie coinvolte non sapevano se avrebbero mai ricevuto un risarcimento per i loro cari uccisi o feriti. Ci sono volute una massiccia attenzione internazionale, l'istituzione di un programma complesso ma temporaneo per calcolare e consegnare i pagamenti, una campagna di due anni per ottenere i soldi e l'incrollabile dedizione di organizzazioni nazionali e internazionali per assicurarsi che le famiglie ricevessero il minimo indispensabile. Per molti, la lunga attesa per i pagamenti ha comportato un peggioramento delle lesioni fisiche e mentali, mentre le famiglie sono ulteriormente cadute nella spirale del debito e della povertà, erodendo il valore dei pagamenti poi ricevuti.

L'ILO riferisce che almeno 490 lavoratori del Bangladesh sono rimasti feriti in fabbriche non sicure e almeno 30 sono stati uccisi dopo i fatti del Rana Plaza; una revisione degli articoli dei media locali suggerisce che la cifra reale potrebbe essere significativamente più alta⁹.

Fare il punto degli accordi Rana Plaza e Tazreen.

La prima priorità dopo il crollo del Rana Plaza è stata quella di stabilire un meccanismo per calcolare, finanziare e distribuire fondi per la perdita di reddito e le cure mediche ai lavoratori feriti e alle famiglie di quelli uccisi. La portata del disastro del Rana Plaza e l'attenzione pubblica, hanno reso improvvisamente possibile sviluppare un programma multi-stakeholder, credibile, responsabile e trasparente; prima di questo, tali pagamenti erano stati molto arbitrari e

⁷<http://www.ichweb.org/site/images/news/pdf/Report%20Global%20Estimates%20of%20Occupational%20Accidents%20and%20Work-related%20Illnesses%202017%20rev1.pdf>

⁸ LO, "World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals", p. 55, 60; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf

⁹ The ILO reports 491 injuries and 27 lives lost in garment industry incidents since Rana Plaza: ILO, "World Social Protection Report 2017–19", p. 64: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf; An own analysis of local media reports yields slightly higher numbers.

pochi lavoratori avevano ricevuto somme che soddisfacevano gli standard internazionali. Ormai la stragrande maggioranza delle persone colpite per il crollo del Rana Plaza e del precedente disastro della Tazreen hanno ricevuto i pagamenti per la perdita di reddito. Il trattamento fisico e psicologico a lungo termine per i lavoratori feriti sia dal crollo del Rana Plaza sia dall'incendio di Tazreen viene fornito dal Fondo fiduciario per l'assistenza medica per lavoratori infortunati che include i lavoratori del Rana Plaza (il "TIWMC"), istituito a settembre 2016 e operativo da febbraio 2017. È finanziato dai fondi del Rana Plaza e del Tazreen Trust Funds e fornisce cure dirette e assistenza sanitaria gratuita attraverso altre istituzioni mediche.

Sebbene il Rana Plaza e il Tazreen Arrangements abbiano avuto successo, sia nel pagamento delle perdite di reddito sia nello stabilire un precedente in Bangladesh per i risarcimenti alle vittime basati su standard internazionali, essi non possono essere considerati un'alternativa a lungo termine ad uno schema pubblico permanente. Una recente revisione dei due regimi ha infatti rilevato una serie di difficoltà nell'utilizzo di processi temporanei post-disastro per colmare il vuoto lasciato dalla mancanza di un'assicurazione statale contro gli infortuni sul lavoro¹⁰; in particolare è grave l'incertezza relativa all'effettivo ricevimento dei pagamenti che saranno effettuati alle famiglie, già molto provate da dolore, traumi e difficoltà.

Gli accordi Rana Plaza e Tazreen non sono stati ottenuti facilmente: ci sono volute intense campagne per stabilire l'accordo e ancora di più per garantire che i contributi dei marchi di abbigliamento e di altre parti interessate fossero sufficienti a coprire gli importi concordati. Per tutto quel tempo - 2 anni e mezzo per Rana Plaza e tre anni e mezzo per Tazreen - le famiglie hanno vissuto nell'incertezza su tempi e entità dei risarcimenti. Il Rana Plaza Arrangement ha concluso i lavori alla fine del 2015 e gli ultimi pagamenti del Tazreen Claims Trust sono stati effettuati nel giugno 2016. Questa battaglia, durata tra i due e i tre anni, ha causato ritardi inutili e dolorosi per le famiglie. Per molti, la necessità di aspettare così a lungo ha solo peggiorato i danni fisici e mentali, mentre le famiglie si indebolivano ulteriormente.

La situazione è ancora peggiore per le famiglie di coloro che sono stati uccisi e feriti dopo l'aprile 2013: le famiglie di sette lavoratori che morirono nella fabbrica di Aswad solo sei mesi dopo il disastro del Rana Plaza, i 21 lavoratori feriti nel fuoco della Pakiza Textile Ltd e le famiglie dei 13 lavoratori che sono stati uccisi nell'esplosione della caldaia di Multifabs Ltd lo scorso anno, non sono sicuri che vedranno mai un risarcimento. Quello che tutti questi incidenti hanno in comune è che questi sono stati ignorati dai marchi e dal pubblico in generale, perché non avevano la scala spettacolare degna di fare notizia. Non c'è dubbio però che per le famiglie coinvolte, queste morti contano come le altre: i loro diritti a ricevere i risarcimenti per gli infortuni sul lavoro non dovrebbero dipendere dall'impatto dell'incidente sulla reputazione dei marchi coinvolti. Allo stesso modo, il costo e la complessità di schemi adottati nel caso Rana Plaza, evidenziano che lo sviluppo di schemi analoghi per casi singoli post-facto per ogni infortunio o morte in fabbrica, sarebbe del tutto impraticabile.

La necessità di uno schema nazionale di assicurazione contro gli infortuni e la soluzione ponte.

L'istituzione di un regime nazionale di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro in Bangladesh è l'unico modo per garantire che i diritti delle vittime di infortuni siano tutelati e che le loro famiglie ricevano il risarcimento a cui hanno diritto. L'unico modo che può garantire a tutti i lavoratori del settore dell'abbigliamento in Bangladesh un risarcimento semplice ed equo in caso di perdita di reddito è infatti attraverso l'istituzione di un sistema nazionale di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, permanente e basato sui diritti, che renderebbe l'uso di schemi ad hoc inutilmente complesso una cosa del passato.

¹⁰ Prentice, "Workers' Rights to Compensation", 26:
https://d2bkwed3dzqjif.cloudfront.net/live/media/filer_public/97/94/979408ff-f1d6-405c-af39-5eb3e42e9cd5/compensation_report-web-version.pdf

Un'assicurazione nazionale per gli infortuni sul lavoro condivide la responsabilità e i costi tra i datori di lavoro, libera il lavoratore dalla necessità di provare la "reponsabilità" del datore di lavoro e può essere facilmente accessibile da parte di chi non ha il potere o le risorse per chiedere e far rispettare il pagamento tramite negoziati o le corti. I regimi assicurativi nazionali hanno anche la permanenza e le basi istituzionali necessarie per fornire pensioni per tutta la vita alle famiglie, mentre la responsabilità dei datori di lavoro e i regimi temporanei post- facto sin qui utilizzati sono solitamente erogati attraverso pagamenti forfettari o pensioni limitate¹¹.

Quando nel 2013 fu firmato il Rana Plaza Arrangement, non fu mai inteso che sarebbe diventato il modo con cui tutti i pagamenti per perdita di reddito sarebbero stati effettuati. Infatti il suo obiettivo principale era quello di sviluppare standard e processi su cui sviluppare un sistema permanente per l'assicurazione di infortuni sul lavoro. Nel 2015 il governo del Bangladesh si è impegnato a istituire un regime nazionale di assicurazione sociale, basato sui principi della convenzione 121 e ha convenuto di cooperare con l'OIL per istituire tale sistema entro il 2020. Tuttavia da allora vi sono poche prove da parte del governo che testimoniano la possibilità di tradurre questo impegno in una realtà concreta. C'è ancora molto lavoro da fare se il Bangladesh intende davvero sviluppare i meccanismi istituzionali e legali necessari per rispettare questa scadenza.

La Clean Clothes Campaign ritiene che vi sia il reale pericolo che i considerevoli sforzi compiuti per stabilire i principi di un regime nazionale per infortuni sul lavoro all'indomani di Rana Plaza siano indeboliti, se non si intraprendono azioni urgenti per tradurli in un modello permanente. Riconosciamo che tale costruzione istituzionale richiede tempo ma siamo anche preoccupati che le centinaia di lavoratori rimasti feriti dopo il Rana Plaza siano privati del loro diritto al risarcimento. Chiediamo quindi una "soluzione ponte" che stabilisca una procedura per l'accettazione e l'elaborazione delle richieste di risarcimento per gli infortuni sul lavoro esistenti e futuri, in linea con gli standard internazionali e che sia in grado di risarcire chi già soffre, fungendo anche da trampolino di lancio pratico nel processo per lo sviluppo di un regime permanente per gli infortuni sul lavoro¹².

Una assicurazione nazionale contro gli infortuni sul lavoro è l'unico modo per garantire un risarcimento ai lavoratori in caso di incidente. Mentre gli accordi Rana Plaza e Tazreen hanno avuto successo nel distribuire risarcimenti alle famiglie colpite, il processo è stato inutilmente lungo e doloroso e tali accordi non sono riproducibili per garantire un risarcimento alle vittime dei numerosi incidenti su piccola scala nel settore dell'abbigliamento del Bangladesh.

Al fine di garantire che i lavoratori già colpiti da infortuni sul lavoro successivamente al crollo del Rana Plaza non paghino un ulteriore prezzo e per accelerare il lavoro verso un sistema nazionale, dovrebbe essere ora stabilita una "soluzione ponte" che può funzionare come trampolino di lancio verso un sistema permanente.

¹¹ ILO, "World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals", pp. 56-57, 60-62, 64: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf

¹² O, "World Social Protection Report 2017–19", p. 64, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf; Prentice, "Workers' Right to Compensation", p. 7: https://d2bkwed3dzgjif.cloudfront.net/live/media/filer_public/97/94/979408ff-f1d6-405c-af39-5eb3e42e9cd5/compensation_report-web-version.pdf

Conclusioni

Il crollo del Rana Plaza avrebbe dovuto essere un punto di svolta per l'industria dell'abbigliamento globale ma a cinque anni di distanza è necessario concludere che il cambiamento concreto è limitato. Sebbene siano stati fatti progressi lodevoli e dimostrabili nel campo della sicurezza degli edifici, questo è stato limitato a un solo paese e il lavoro incontra continue feresistenze. Se i successi realizzati attraverso l'Accordo e gli accordi di risarcimento Rana Plaza e Tazreen vogliono essere mantenuti e sviluppati, è necessario continuare a esercitare pressioni per garantire la partecipazione universale all'Accordo Bangladesh del 2018, l'istituzione di un'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e di una soluzione ponte. Il modello degli accordi giuridicamente vincolanti e applicabili tra marchi e sindacati - che si è dimostrato il più efficace tra centinaia di costose iniziative per affrontare problemi come la sicurezza degli edifici - deve essere esteso per coprire altri paesi e problemi.

Nel complesso vi è stato un certo cambiamento, innescato dalla pressione del Rana Plaza e dal lavoro dell'Accordo, in risposta ad alcune richieste degli attivisti per i diritti dei lavoratori e dei consumatori: ad esempio il numero crescente di marchi che stanno migliorando la trasparenza della supply chain aiuta a collegare le fabbriche alle aziende in cima alla catena di approvvigionamento. Un numero crescente di distributori ha sottoscritto o si è avvicinato allo standard minimo per la trasparenza della catena di approvvigionamento richiesto da nove organizzazioni per i diritti dei lavoratori e i sindacati nel 2017¹³. In definitiva, una trasparenza completa e standardizzata può essere raggiunta solo attraverso una regolamentazione vincolante, necessaria ad integrare gli impegni già sottoscritti da parte delle aziende leader.

Per affrontare in modo approfondito le violazioni dei diritti dei lavoratori nel settore dell'abbigliamento è fondamentale abbandonare le misure volontarie che hanno fallito in modo così squallido. L'Accordo sulla sicurezza in Bangladesh ha dimostrato che i sistemi vincolanti funzionano. In diversi paesi come la Francia e il Regno Unito, sono in corso lavori per la regolamentazione della responsabilità delle imprese per la propria catena di approvvigionamento e cresce la consapevolezza che le misure obbligatorie sono necessarie. Nell'aprile 2017 il Parlamento europeo ha sostenuto lo sviluppo di "un quadro comune attraverso la legislazione sulla due diligence obbligatoria transnazionale, il risarcimento per le vittime, la trasparenza e la tracciabilità della filiera", invito che la Commissione europea non ha ancora raccolto¹⁴. Queste proposte e iniziative legislative a livello nazionale ed europeo, sono passi importanti nella giusta direzione ma dovrebbero, a causa della natura globale dell'industria dell'abbigliamento, essere completate da un trattato vincolante internazionale per apportare miglioramenti significativi alle condizioni di lavoro di milioni di lavoratori nelle catene globali di fornitura¹⁵.

Il Rana Plaza mostra che le iniziative di "responsabilità sociale" volontarie e controllate dalle aziende non funzionano. La continua pressione al ribasso sui prezzi e sui tempi di consegna - nonostante il consenso sul fatto che queste pratiche peggiorino le condizioni di lavoro - dimostra che per chi approfitta dell'attuale sistema, il Rana Plaza non è stato il punto di svolta che si sperava fosse. Il successo dell'Accordo mostra che l'unica strada percorribile è lo sviluppo di un accordo vincolante e di misure legislative che costringono marchi e distributori, datori di lavoro e governi, a prendere le misure necessarie per garantire livelli di lavoro e di vita dignitosi per i lavoratori dell'industria tessile.

Un punto di partenza sarebbe l'Unione europea, che è la più grande area di consumo del mondo, e la sua legislazione generalmente influenza le pratiche commerciali in tutto il mondo. L'UE ha il mandato e l'obbligo di proteggere i diritti umani e ha indicato l'interesse a contribuire

¹³ "Follow the Thread. The Need for Supply Chain Transparency in the Garment and Footwear Industry", <https://cleanclothes.org/resources/publications/follow-the-thread-the-need-for-supply-chain-transparency-in-the-garment-and-footwear-industry/view>.

¹⁴ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2017-0080+0+DOC+XML+V0//EN#title1>

¹⁵ <https://cleanclothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rights-due-diligence/view>.

alla lotta contro le violazioni dei diritti umani nel settore dell'abbigliamento. L'UE dovrebbe adottare un regolamento che crei uno standard comune per tutte le imprese che vendono prodotti nell'UE, in qualsiasi paese esse operino. Ciò non è privo di precedenti; l'UE già regola il legname e i minerali provenienti da zone di conflitto e in alcuni paesi dell'UE, come la Francia, il Regno Unito e Olanda nuove legislazioni sono in vigore o in corso di implementazione. Inoltre otto parlamenti nazionali hanno espresso interesse per la due diligence obbligatoria. Nell'aprile 2017, in una mozione il Parlamento europeo ha sostenuto lo sviluppo di "un quadro comune attraverso la legislazione sulla due diligence obbligatoria transnazionale, l'accesso al risarcimento per le vittime e la trasparenza e la tracciabilità della filiera". Sfortunatamente, la Commissione europea non ha ancora dato seguito a questo invito.

Tali misure sono sostenute anche dalle imprese. Diverse aziende di abbigliamento hanno espresso il loro interesse per regole chiare applicabili a tutti. Sostengono che le imprese stanno raggiungendo i loro limiti in ciò che possono ottenere da sole in un quadro volontario, se si trovano di fronte a concorrenti che non adottano misure simili. Non sorprende quindi che molte aziende sostengano iniziative obbligatorie. Queste iniziative legislative e proposte a livello nazionale ed europeo sono passi importanti nella giusta direzione ma dovrebbero, a causa della natura globale dell'industria dell'abbigliamento, essere completate da un trattato vincolante internazionale per apportare miglioramenti significativi alle condizioni di lavoro di milioni di lavoratori nelle catene di fornitura globali.

Più di mille lavoratori sono morti al Rana Plaza perché le loro vite non valevano nulla nelle aziende in cui erano impiegati. Un'industria che consente di perdere così tante vite e poi continua come se nulla fosse, può essere cambiata solo attraverso una regolamentazione vincolante applicabile a livello nazionale e internazionale. Lo dobbiamo alla memoria di quelle vite perdute al Rana Plaza e nelle tante altre fabbriche meno conosciute, per mantenere la pressione necessaria a trasformare vuote promesse in fatti concreti.