



I dossier della Ginestra

materiali per gli studenti
del "Citelli" di Regalbuto

settembre 2014

La irresponsabilità sociale delle imprese: dalla tragedia di Bhopal allo sfruttamento infinito del lavoro che alimenta l'economia del logo

Questo dossier, che inaugura il nuovo anno scolastico, vuole stimolare una riflessione sulle strategie aziendali criminali che, trent'anni or sono, provocarono la spaventosa tragedia di Bhopal (India): la morte immediata di ventimila o trentamila persone, e danni permanenti alla salute di altre duecentomila, dovuti a una fuga di gas tossici da una fabbrica appartenente a una multinazionale americana.

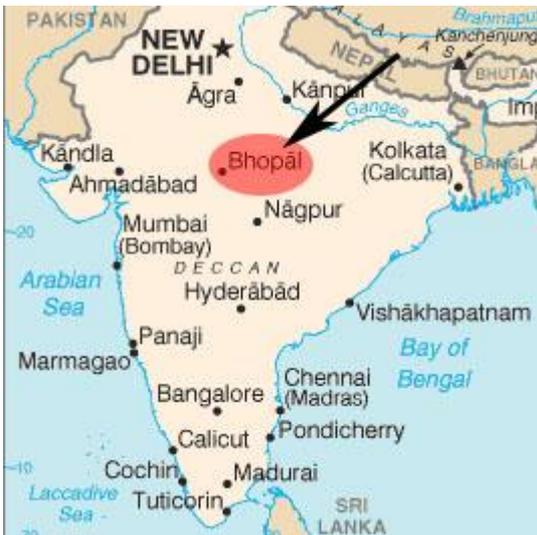
I danni prodotti dalle attività industriali all'ambiente e alle persone vengono chiamati ipocritamente dagli economisti «disconomie esterne», quasi si trattasse di conseguenze inevitabili del progresso, incidenti di percorso, semplici effetti collaterali della produzione. Si tratta di una visione "ideologica", interessata, che nasconde il dramma vero della irresponsabilità sociale delle imprese multinazionali, disposte a tutto in nome del profitto.

Tale irresponsabilità si manifesta anche nello sfruttamento infinito del lavoro, di tipo ottocentesco, che si consuma nelle zone speciali di esportazione dei paesi poveri o emergenti: veri e propri lager dove è annullata la dignità umana, in nome di quella che Naomi Klein ha definito «economia del logo». Ed è, appunto, quest'altro tema che viene trattato nel presente dossier.

BHOPAL 1984: LE "DISECONOMIE ESTERNE" CAUSATE DA STRATEGIE AZIENDALI CRIMINALI

IL DISASTRO

Bhopal, capitale di una regione dell'India. Qui, nella notte fra il 2 e il 3 dicembre 1984, una massiccia fuga di gas tossici provocò dai 16 mila ai 30 mila morti, e procurò gravi danni alla salute di circa 200.000 persone. La fabbrica chimica da cui uscì la nube tossica era di proprietà della Union Carbide, una società americana che produceva il SEVIN, un insetticida destinato a sostituire il DDT e a proteggere le colture dagli insetti.



IL SEVIN

Il Sevin era stato scoperto nel 1957. Dopo diverse fasi, si usò un procedimento che permetteva una riduzione consistente dei costi di produzione e l'eliminazione degli scarti di lavorazione. Il nuovo procedimento richiedeva l'impiego dell'Isocianato di metile o MIC (Methyl-iso-cyanate), un gas terrificante: sperimentato in laboratorio, si constatò che produceva la morte immediata degli animali esposti al suo vapore, nonché danni gravissimi all'apparato respiratorio, cecità, bruciatura dei pigmenti della pelle. Tali risultati vennero tenuti segreti.

LA CARBIDE LOCALIZZA IN INDIA UN SUO STABILIMENTO

La Carbide, attirata dalle potenzialità del mercato indiano, decide dunque di installare una fabbrica in India, per produrre direttamente in loco il SEVIN. Il governo indiano concesse alla Union Carbide una licenza per la fabbricazione annuale di 5000 t. di pesticidi. Il tecnico Munoz giudicò eccessiva tale quantità: una fabbrica capace di produrre 2000 tonnellate sarebbe stata più che sufficiente per rifornire il mercato indiano. Tuttavia Munoz si scontrò con un muro di gomma: dirigenti e quadri della Carbide erano favorevoli al mega-progetto.

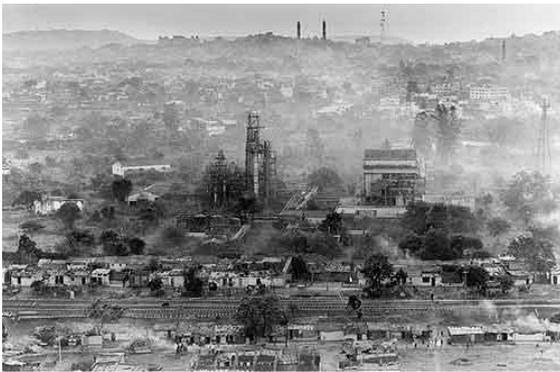
L'ASPETTO CRIMINALE DELLA POLITICA DEGLI INCENTIVI

La ragione per cui le preoccupazioni di Munoz non furono tenute in debito conto stava nei nuovi metodi di organizzazione del lavoro ideati più di 20 prima da Edward N. Hay (un personaggio esperto, come Taylor, nella razionalizzazione del lavoro di fabbrica); metodi in base ai quali il contributo produttivo dei dirigenti, dei tecnici e degli operai veniva valutato in base a un complicato sistema di punteggi. Esisteva anche un punteggio a monte che veniva attribuito a ogni progetto, in ragione della sua importanza. Di conseguenza, tanto più importante e ampio era il progetto, tanto più grande era la "torta" destinata a chi vi lavorava.

UNA LOCALIZZAZIONE IN DISPREGGIO DEGLI INTERESSI DELLA COLLETTIVITÀ

La localizzazione della fabbrica avrebbe dovuto rispettare tutte le regole di prudenza richieste dalla pericolosità della produzione. Si fece esattamente l'opposto. Infatti la fabbrica fu localizzata nella spianata nera, un grande spiazzo nella parte nord-occidentale della città di Bho-

pal, a ridosso della stazione, una zona pericolosa per l'alta densità della popolazione e per le migliaia di tuguri fatiscenti dove si ammassano decine di migliaia di uomini. Nella scelta di tale localizzazione prevalsero i tradizionali criteri aziendali di economicità che non tenevano conto dei pericoli sociali: il posto scelto era a due passi dalla stazione ferroviaria e da quella degli autobus; si era vicini ai centri amministrativi; si poteva ricorrere a un vasto serbatoio di mano d'opera a basso prezzo. Al contrario, non furono valutati per niente gli elementi negativi che comportavano grandi rischi sociali: l'alta densità di popolazione, la vicinanza dei centri abitati, il fatto che i venti spiravano dalla fabbrica verso la città.



1980-1982: I PRIMI PASSI NELLA PRODUZIONE DEL SEVIN

Il 4 maggio 1980 la fabbrica di Bhopal fu inaugurata (ma i lavori erano cominciati nel 1968!) alla presenza di Warren Anderson, presidente della Carbide. A capo della fabbrica indiana, la multinazionale americana nominò uno dei suoi migliori ingegneri, Warren Woomer; responsabile della sicurezza era l'ingegnere Kamal Pareek. I due personaggi erano molto coscienti e ossessionati dal problema della sicurezza.

Dopo un primo anno mediocre, la produzione e la vendita del SEVIN avevano spiccato il volo raggiungendo nel 1981 le 2700 tonnellate: solo ½ della capacità produttiva, ma il 30% in più di quanto previsto da Munoz.

Il 23 dicembre 1981 si verificò il primo incidente mortale a danno di un operaio.

Il 10 febbraio 1982 si verificò un nuovo incidente che provocò l'intossicazione di 25 operai.

Il 17 settembre 1982, il giornalista Rajkumar Keswani pubblicò un articolo in cui denunciava i rischi terribili che la fabbrica comportava per le popolazioni. Passò inosservato.

Il 5/10/1982, la fabbrica fu evacuata per una fuga di gas che, fortunatamente, non si indirizzò verso i centri abitati.

Il 6 dicembre 1982 il direttore Warren Woomer veniva sostituito, dopo oltre 14 anni.

Le vendite non andavano bene: nel corso del 1982 si erano vendute solo 2300 tonnellate di SEVIN. Le previsioni per il 1983 erano ancora più pessimistiche, anche a causa della siccità.

1983: I NUOVI METODI DI DIREZIONE PREPARANO LA TRAGEDIA

La nuova dirigenza fu composta dal direttore Mukund e dall'amministratore Chakravarty, preoccupati solo della riduzione dei costi.

«Il fatto sarebbe stato anche positivo se il nuovo superdirettore avesse ammesso che uno stabilimento simile non poteva essere diretto come una fabbrica di pile elettriche; se avesse voluto riconoscere che in un'impresa del genere il personale di ogni grado doveva avere voce in capitolo nelle decisioni, dato che ciascuna implicava la vita di migliaia di persone;[...] "Quando si dirige una fabbrica di pesticidi" dirà Pareek, "occorre a volte uscire dall'ufficio, infilarsi una tuta da lavoro e raggiungere gli operai sul campo..."».

Kamal Pareek testimoniò come ormai le riunioni vertessero esclusivamente sulla riduzione dei costi. I più onesti si rifiutavano di proporre risparmi che andassero a vanificare le misure di sicurezza; ma gli altri si adattavano alle direttive. I tubi di acciaio inossidabile danneggiati cominciarono ad essere sostituiti con tubi di acciaio ordinario; certi pezzi cominciarono ad essere sostituiti una volta l'anno, anziché dopo sei mesi.



C del 1983, lasciando solo Mukund alla direzione della fabbrica.

Questa si deteriorò ancora di più. Scarseggiavano i pezzi di ricambio anche più semplici, i controlli diventavano meno frequenti e meno puntuali. La fabbrica inoltre, per certi periodi, non funzionava (per consentire lo smaltimento del MIC accumulato).

Nell'autunno del 1983, Mukund prese la decisione di disattivare i principali sistemi di sicurezza con l'argomentazione che essi erano inutili nelle fasi di inattività. Questo errore si sarebbe rivelato fatale. Il ragionamento non teneva conto delle 60 tonnellate d'isocianato di metile conservato in tre vasche, che doveva essere mantenuto alla temperatura di zero gradi (mentre la temperatura a Bhopal non scende mai al di sotto dei 15 o 20 gradi). Eliminare la refrigerazione, per risparmiare pochi soldi di energia, era evidentemente una pazzia. Infine, per risparmiare qualche chilo di carbone, venne eliminata la fiamma perpetua in cima alla torre di combustione, il cui scopo era d'incenerire i gas tossici eventualmente in fuga nell'atmosfera.

In seguito furono disattivate altre apparecchiature essenziali, in particolare l'enorme cilindro della torre di lavaggio che avrebbe dovuto neutralizzare eventuali fughe diluendo i gas in un bagno di soda caustica.

Pareek e la maggior parte dei vecchi ingegneri lasciarono la fabbrica alla fine del 1983.



2 DICEMBRE 1984: BHOPAL IN FESTA VERSO LA TRAGEDIA

Bhopal si sveglia felice per prepararsi ad accogliere decine di migliaia di pellegrini, che devono giungere da tutto il paese e anche dal Pakistan e dall'Afghanistan, per celebrare il grande raduno religioso che si tiene una volta l'anno. Le moschee sono illuminate; migliaia di venditori ambulanti preparano le loro bancarelle; la gente del luogo si attiva per ricevere i pellegrini. Quella domenica era anche il giorno dei matrimoni benedetti dagli astri. A mezzanotte e cinque scoppia la tragedia. Il MIC di una vasca comincia a bollire: sta avvenendo una reazione che, come catalizzatori, sfrutta impurità finite nella vasca in seguito al lavaggio dei tubi. La torre di combustione non funziona così come non funziona l'impianto di decontaminazione. Una immensa nuvola di gas si innalza nell'aria e si dirige verso la stazione (un Km. a linea d'aria) e verso la città in festa. In breve è la tragedia. La gente muore nelle strade con i polmoni spaccati, il cervello danneggiato, gli occhi pieni di sangue. Muoiono per primi i mendicanti, i tubercolotici e i lebbrosi. Muoiono i bambini, invano aiutati dalle madri. Ovunque ci sono cadaveri riversati a terra, in mezzo al sangue, alla bava, alle feci. Si vorrebbe non fare fermare l'enorme treno in arrivo, ma non ci si riesce. Quasi tutti sono scesi, per andare incontro alla morte. I locali rigurgitano di moribondi che tossiscono, vomitano, orinano, defecano e delirano. I gesti di sacrificio e di solidarietà sono immensi, ma niente può fermare la tragedia.



Dopo si conteranno i morti. Sono 20 mila o forse 30 mila. Le statistiche sono impossibili per la presenza di tanti visitatori stranieri, di tanti immigrati irregolari, ecc. Il presidente della Union Carbide non si presenterà mai davanti a un tribunale indiano, mentre i risarcimenti che la Carbide darà agli indiani saranno del tutto irrisori

NO LOGO - ECONOMIA GLOBALE E NUOVA CONTESTAZIONE di NAOMI KLEIN

IL TRIONFO DEL MARCHIO

I teorici del management, a metà degli anni Ottanta, propongono una rivoluzione: le aziende devono produrre principalmente marchi (logo) e non prodotti. Con questa teoria si invertiva la filosofia affermata fin dagli anni Trenta, quando gli analisti raccomandavano alle aziende la produzione di "cose", di beni materiali, per uscire dalla depressione.



Naomi Klein

I precursori della nuova filosofia erano aziende come Nike, Microsoft, Tommy Hilfiger, Intel, le quali affermavano audacemente che il loro scopo principale era l'affermazione del loro marchio, mentre la produzione materiale dei beni poteva essere affidata in appalto oltre-oceano (cosa resa possibile dalle nuove regole del

commercio internazionale e del mercato del lavoro). In definitiva, il branding (diffusione del marchio) diventava un imperativo: qualcosa di molto diverso e più complesso del semplice advertising (pubblicizzazione).

I MARCHI ASSOGGETTANO CULTURA, PAESAGGIO URBANO, MEDIA

Se il marchio è stile, filosofia di vita, ecc. è facile che si unisca alla cultura e che diventi esso stesso cultura. Negli ultimi anni, artisti, registi, personaggi dei media e dello sport hanno fatto a gara per incontrare le multinazionali nel gioco del branding. L'opera di assoggettamento della cultura, da parte dei marchi, è potuta avvenire grazie alle trionfanti politiche neoliberiste e di riduzione dello stato sociale (Reagan negli Usa e Thatcher in GB): la riduzione delle imposte riduceva all'osso il settore pubblico e gettava la cultura e la scuola nelle mani delle imprese. La sponsorizzazione (di musei, gallerie, scuole, siti archeologici) si diffuse come alternativa al finanziamento pubblico. Seguì poi il branding del paesaggio urbano: le imprese occupavano intere facciate degli edifici (gli autobus, i tram, i taxi) coi loro marchi.

IL BRANDING DELL'ISTRUZIONE

Abbiamo già accennato al meccanismo: nella misura in cui i fondi alle scuole pubbliche vengono tagliati, queste sono costrette a fare le sponsorizzazioni: così le aziende penetrano nelle scuole in modo sempre più pervasivo. Alcuni esempi:

- 1) Le emittenti televisive Channel One e la Youth News Network forniscono televisioni e circuiti integrati alle scuole, per fare vedere ai ragazzi programmi con pubblicità. Non c'è modo di evitare la visione della pubblicità o di abbassare il volume.
- 2) Aziende come Mac Donald's aprono i loro punti vendita nelle scuole e all'interno dei campus.
- 3) La Pepsi cola riempie le scuole coi suoi distributori di bevande.
- 4) La Nike ha acquisito il diritto di mettere il suo logo nelle attrezzature sportive delle scuole.
- 5) Gli scolari di 800 classi elementari degli USA andarono a scuola per scoprire che la lezione del giorno consisteva nella costruzione di scarpe da ginnastica Nike; nelle scuole americane si fanno sondaggi etc., si costruiscono spot etc. per conto della Nike.
- 6) Dirigenti della Coca cola hanno tenuto lezioni nelle scuole.
- 7) Gli studenti e gli insegnanti non possono criticare le aziende sponsorizzate: nei contratti tra le aziende e le scuole viene sempre più spesso prevista tale clausola.
- 8) La Boots (azienda farmaceutica) nel gennaio del 95 bloccava la pubblicazione di un articolo di una dottoressa, dipendente dell'Università, che dimostrava la non convenienza di un farmaco per la cura della tiroide prodotto dalla stessa Boots.
- 9) Vicenda simile accadde tra la Apotex e la Olivieri, una ricercatrice di fama mondiale, specialista di talassemia, che aveva stipulato un contratto di ricerca. Il farmaco sottoposto ad analisi in questo caso risultava a volte letale per gli ammalati. La Apotex si faceva forte di una clausola contrattuale per

impedire la diffusione dei risultati della ricerca. La Olivieri pubblicò la ricerca subendo ritorsioni.

LA FABBRICA RINNEGATA

Con la nuova filosofia che rinnega la fabbrica, gli stabilimenti destinati alla produzione materiale vengono chiusi, in America e in Europa. Le produzioni vengono appaltate alle aziende dei paesi in via di sviluppo.

Le fabbriche hanno bisogno di costosi macchinari, di manutenzione, di uomini che le devono fare funzionare; inoltre l'assunzione di operai comporta il peso insostenibile degli oneri sociali. Tutto questo fardello materiale deve essere eliminato: l'azienda si deve concentrare solo sul logo, che non muore mai. E questo logo sarà applicato su prodotti materiali che possono essere fabbricati ovunque, basta che il loro costo sia di 4-5-6 volte in meno!

Il portavoce della Disney si è lamentato del fatto che si rimprovera l'azienda di non preoccuparsi delle condizioni di lavoro dei lavoratori di una fabbrica di Haiti, che produce capi di abbigliamento dove poi viene messo il logo della società. E ha risposto ai giornalisti: Noi non abbiamo nessun dipendente ad Haiti!

L'azienda Nike non ha alcuno stabilimento produttivo, è diventata il prototipo del marchio totalmente svincolato dal prodotto materiale. Anche ADIDAS ha seguito un percorso simile: a partire dal 1993 si è liberata di tutti i suoi stabilimenti e ne ha mantenuto uno solo che produce solo l'1% della produzione.

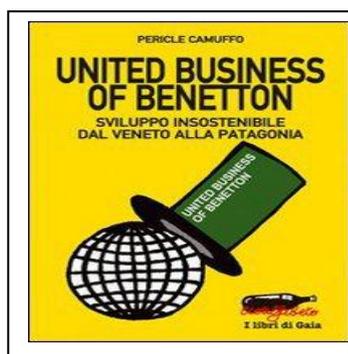
La Sara Lee Corp. nel settembre del 1997 vendette 13 fabbriche ad appaltatori esterni.

Nel novembre 97 Levi Strauss chiuse 11 stabilimenti, per trasformarsi in una società esclusivamente orientata al marketing: oltre 16.000 lavoratori furono licenziati. Dopo di che la Levi annunciò che la produzione sarebbe ripresa in Cina: fatta da aziende locali supervisionate dalla Levi nel processo produttivo!

La General motors dal 1991 ha licenziato 82 mila lavoratori negli Usa e ha intenzione di licenziarne altri 40 mila entro il 2003.

In sostanza, le grandi imprese chiudono gli stabilimenti per passare all'ordinazione dei prodotti a fornitori esterni. Nel settore dell'abbigliamento, ogni fornitore può girare questi contratti fino a dieci subfornitori, i quali poi si servono di una rete di lavoratori a domicilio che portano a termine il lavoro nelle cantine e nei soggiorni di casa.

I luoghi dove si svolge la produzione dei beni materiali per le grandi imprese committenti è considerato un segreto commerciale: aziende come Levi's, Nike, Champion, IBM, General Motors insistono nel dichiarare che essi hanno il diritto di andare a caccia, come fa qualsiasi buon compratore, alla ricerca di buoni contratti nel grande supermercato globale.



LE ZONE INDUSTRIALI DI ESPORTAZIONE (EXPORT PROCESSING ZONES O EPZ)

Le EPZ di oggi sono zone franche in cui la produzione di beni materiali (per conto delle grandi multinazionali proprietarie dei logo più famosi) avviene al riparo di qualsiasi legislazione che imponga obblighi e oneri alle fabbriche. Secondo l'OIL, nel mondo ci sono circa 850 EPZ, ma il loro numero effettivo è intorno a 1000, suddivise in 70 Paesi e con circa 27 milioni di lavoratori. Il flusso commerciale che interessa queste zone è di circa 250 miliardi di dollari.

Gli stabilimenti al confine tra Stati Uniti e Messico (maquiladoras, maquillar = fabbricare, assemblare) erano 789 nel 1985;

nel 1997 erano 3508 per un totale di 900.000 lavoratori.

La nazione che ha il maggiore numero di zone franche di esportazione è la Cina: 124 zone con 18 milioni di lavoratori. Nelle Filippine vi sono 52 zone franche in cui lavorano 459.000 persone.

Nelle zone franche i turni di lavoro sono interminabili: 16 ore in Cina meridionale, 14 ore in Sri Lanka, 12 in Indonesia e Filippine. I lavoratori sono in genere giovani donne. I committenti sono società americane, canadesi, inglesi, giapponesi, tedesche. La direzione è di tipo militare. I supervisori sono arroganti. I salari sono inferiori al minimo della sussistenza. Le zone franche sono spesso protette dal filo spinato.

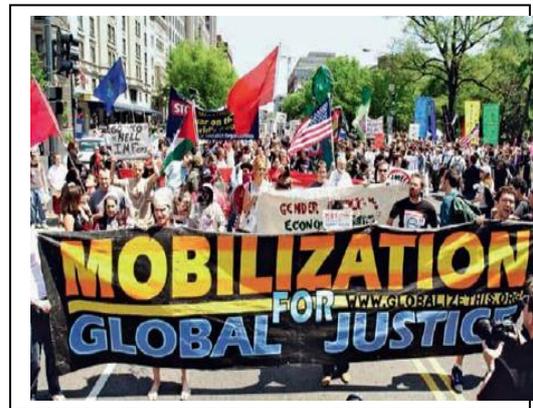
GEOGRAFIA DELLE ZONE FRANCHE

- **FILIPPINE.** Vi sono 52 zone franche che occupano 459.000 lavoratori (229.000 nel 1994, 23.000 nel 1986). La principale zona franca è quella di Cavite (si chiama Cavite City), nella città di Rosario, 90 miglia a sud di Manila. L'area industriale di Cavite consiste in 682 acri recintati dove sono localizzate 207 fabbriche. La città (Rosario) conta 60.000 abitanti. I turni di lavoro sono di 12 ore. Cavite è sotto la giurisdizione esclusiva del dipartimento federale del Commercio e dell'industria delle Filippine: la polizia locale e il governo municipale non possono nemmeno superare i cancelli d'entrata.
- **SRI LANKA (Ceylon).** Le prolungate vacanze fiscali di cui godono le imprese non consentono di offrire ai cittadini i minimi servizi pubblici. In Sri Lanka gli investitori non pagano tasse per 10 anni. Nel Sri Lanka è illegale qualsiasi iniziativa che possa attentare ai profitti che il paese realizza grazie alle esportazioni. Una lavoratrice ha affogato il figlio appena nato per paura di essere licenziata.
- **CINA MERIDIONALE.** Ci sono 124 zone franche, in cui lavorano 18 milioni di persone. Le zone economiche

speciali sono concentrate nella regione retrostante a Hong Kong. Gli operai cinesi guadagnano salari incredibilmente bassi: di conseguenza, questi salari bassi tirano verso il basso anche i salari di altre zone. Un cinese che lavora alla catena di montaggio potrebbe vivere con un salario di 87 centesimi di dollaro all'ora (quando negli Usa e in Germania il salario è di 10 e 18,5 dollari l'ora); in realtà in molti casi il salario è nettamente al di sotto di questi miserabili 87 centesimi (a volte 13 centesimi l'ora). Gli operai che confezionano gli abiti Disney guadagnano solo 13,5 centesimi l'ora e sono costretti a forti straordinari. In Cina vi sono casi documentati di turni che durano tre giorni consecutivi, durante i quali i lavoratori sono costretti a dormire sotto i macchinari. Il turno di lavoro ordinario è di 16 ore. Nella maggior parte dei casi i lavoratori cinesi lavorano senza alcun contratto, di modo che non possono rivendicare niente.

- INDONESIA. Esistono zone franche simili a quelle delle Filippine. Turni di lavoro di 12 ore.
- GUATEMALA. Gli stabilimenti delle zone industriali di esportazione vengono chiamati rondini. Negli stabilimenti dell'America centrale si usa licenziare i lavoratori per riassumerli dopo un certo tempo, onde evitare i contratti a tempo indeterminato.
- MESSICO. Gli stabilimenti al confine tra Stati Uniti e Messico erano 789 nel 1985; nel 1997 erano 3508 per un totale di 900.000 lavoratori. In alcune maquiladores messicane le donne devono dimostrare di avere il ciclo mestruale sottoponendosi a pratiche umilianti come il controllo mensile degli assorbenti (se si pensa che siano incinte vengono licenziate). I contratti sono spesso di 28 giorni, quanto la durata del ciclo mestruale. La General motors ha dichiarato che le donne incinte non vengono assunte per evitare i costi sociali della maternità.

- HONDURAS. Al fine di evadere un ordine entro tempi impossibili, i fabbricanti hanno iniettato anfetamina ai lavoratori per farli lavorare ininterrottamente in maratone di 48 ore. In Honduras si distribuiscono pillole anticoncezionali negli stabilimenti e si costringono le lavoratrici ad abortire.
- ROMANIA DEL SUD-OVEST. E' diventata una robusta appendice del Triveneto, del nord-est italiano. Timisoara è diventata una città satellite di Treviso. Tante imprese venete hanno spostato in Romania interi settori della loro attività.



LE FABBRICHE MIGRATICI

All'interno di questo sistema di sfruttamento globale è flessibile non solo il lavoro ma anche le fabbriche. Queste devono essere leggere, poco impegnative, facilmente smontabili (del resto tante "fabbriche" non sono altro che miserabili garages), per sfuggire ai sindacati, per seguire eventuali incentivi fiscali, adattarsi alla svalutazione monetaria e trarre profitto dalle dittature più rigide. Assistiamo, insomma, alle fabbriche-rondini, alla fuga dei posti di lavoro.

IL TRIONFO DEL LAVORO INTERINALE, PART-TIME, PRECARIO, A DOMICILIO

Negli USA e in Europa si sta assistendo al trionfo del lavoro interinale, part-time, precario, a domicilio; offrire un impiego stabile è diventata ormai una cosa fuori

moda. Nel settore dei servizi e della vendita al dettaglio è impiegato oggi il 75% della forza lavoro degli USA: i salari sono bassi e i lavoratori hanno interiorizzato la filosofia delle imprese (secondo cui essi non sono veri e propri lavoratori, ma soggetti in un certo senso privilegiati che si devono però accontentare delle loro condizioni). Tutti credono di appartenere alle classi medie, anche quando guadagnano solo 13.000 dollari l'anno!. Di conseguenza nessuno si lamenta delle condizioni di precarietà e della non stabilità del posto.

Nella distribuzione sono addetti giovani dai 15 ai 25 anni che molto spesso lavorano per potersi mantenere gli studi, vista la minore assistenza dello stato e delle famiglie. I giovani vengono assunti al posto degli anziani, che vengono sistematicamente licenziati.

In molti casi il part-time si avvicina al numero di ore legale: ciò al fine di non pagare gli straordinari e altri diritti. L'orario personale del dipendente flessibile viene studiato da un software, dal quale poi scaturisce il turno effettivo che permette il massimo sfruttamento.

Molte compagnie operanti nei servizi chiamano i dipendenti "soci", partners, collaboratori, soci addetti alle vendite, co-proprietari. La famosa compartecipazione

agli utili attraverso la sottoscrizione di azioni (o il regalo di azioni) è in realtà una cosa ridicola.

Nell'industria culturale (riviste e giornali) c'è stata una bella innovazione: il lavoro non pagato di tanti giovani che fanno gli apprendisti. Accettano di non essere pagati nella speranza di diventare stelle.

Il lavoro interinale (preso a prestito) si è diffuso in maniera enorme dal 1982 (di 4 volte). Il totale dei lavoratori interinali, in Usa e Europa, è di circa 36 milioni di uomini (solo il 12,5% trova impiego). Spesso le aziende, ricorrendo al lavoro interinale, risparmiano il 50% della paga.

L'INTERFERENZA CULTURALE

L'interferenza culturale o culture jamming è una pratica che consiste nel sabotare i cartelloni pubblicitari per alterarne irrimediabilmente il messaggio. I sabotatori (jammer) partono dal presupposto che tutti hanno il diritto di rispondere ad immagini imposte dai soldi, che nessuno ha mai chiesto di vedere. Rodriguez de Gera è un artista pittore che si dedica a questa pratica. La potenza, la forza, gli investimenti effettuati nel cartellone diventano punti di forza del contro-messaggio con geniali alterazioni.



La Coca Cola ama ... non si sa che cosa.
La mano del sabotatore provvede a specificare: ama il **PROFITTO**



Il cartellone originario recitava: **MENO TASSE PER TUTTI**. Nella nottata, la modifica ad opera dei sabotatori: **MENO TASSE per TUTTI**

MODA SCHIAVISTA

“GAP”, “H&M”, “ADIDAS”: COME LE IMPRESE OCCIDENTALI SFRUTTANO IL LAVORO

Usare la toilette una o due volte nelle dieci ore di lavoro, fa molto arrabbiare i capi. Le donne incinte vengono licenziate. Dal 2011, ogni anno, sono svenuti dai 1.500 ai 2.000 operai, spesso a gruppi di 100, per mancanza di aria, cibo e riposo.

(Patrick Winn per “Global Post”)

Nessuno si aspetta un paradiso dentro una fabbrica cambogiana che sfrutta i lavoratori ma il nuovo rapporto del “Human Rights Watch” rivela che le condizioni non sono solo pessime, ma violente in modo criminale. Gli Stati Uniti sono la destinazione top dei vestiti “Made in Cambogia”, cuciti per marchi come “Gap”, “Marks & Spencer” e “Adidas”. Catene come “H&M” possono vendere le felpe a 25 dollari perché le donne cambogiane cuciono per 50 centesimi all’ora. [<http://www.informarexresistere.fr>]