

NOTA ISRIL ON LINE

N° 34 - 2010

L'OPERAIO CINESE ALZA LA TESTA?

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 - Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



L'OPERAIO CINESE ALZA LA TESTA?

1) Tutto ciò che riguarda la Cina assume interesse crescente soprattutto per quanto riguarda la sua espansiva crescita economica ed il ruolo prospettico nell'economia mondiale.

Ma esiste anche un interesse per la dimensione istituzionale di tale paese, in cui l'accettazione del libero mercato coincide con forme di autoritarismo nel campo politico.

Si tratta di una combinazione inedita (peraltro condivisa da altri paesi, la Russia per fare un esempio) che scalfisce una nostra cultura consolidata che riteneva indissolubili i legami fra economia di mercato e assetti politici liberal-democratici. Cultura che ha trovato riscontri storici nella capacità dello sviluppo capitalista di conciliare, come direbbe R. Dahrendorf, progresso economico, libertà politiche e coesione sociale. Ciò è avvenuto perché le società occidentali hanno legittimato il pluralismo economico e sociale, hanno creato spazi perché i diversi interessi, individuali e collettivi, potessero esprimersi ed autoregolarsi modificando, attraverso un lungo percorso storico, il ruolo dello Stato, da ordinatore sovrano della società, ad attore che, nel perseguire i propri obiettivi, ha sperimentato nuovi modelli di governabilità aperti alla cooperazione con gli attori economici e sociali. Lo sviluppo economico ha accompagnato l'arricchimento delle libertà civili processo che ha costituito, peraltro, un vantaggio competitivo per quei paesi che queste libertà hanno più ampiamente sviluppato.

2) Un quesito che è legittimo porsi è se i nuovi modelli di governance in atto in Cina ed in altri paesi emergenti che sperimentano una inedita combinazione di economia di mercato e di autoritarismo politico, potranno reggere quando queste economie dovranno maggiormente aprirsi al mercato globale e fare i conti con le domande di libertà, di benessere, di eguaglianza alimentate dalle stesse forze di mercato.

La risposta appartiene al futuro. Per ora si possono solo cogliere alcuni segnali. Il più forte, almeno tra quelli filtrati in Occidente, è che l'operaio cinese stia alzando la testa.

In alcune regioni a più intenso sviluppo industriale (il Delta del Fiume delle Perle o il Delta dello Yangtze) nelle quali cominciano a scarseggiare operai qualificati e specializzati, le rivendicazioni salariali vanno aumentando, ed in mancanza di sindacati rappresentativi, questi lavoratori si coordinano fra di loro attraverso una rete fittissima di telefoni cellulari, dando vita a gerarchie informali di delegati che gestiscono le vertenze. Le rivendicazioni salariali tendono poi ad allargarsi, coinvolgendo i temi della salute, delle pensioni, della libertà di circolazione nell'ottica di superare l'odioso sistema del "passaporto interno" potente mezzo di esclusione dalle cure mediche e dai servizi sociali (scuola, casa) per quanti ne siano sprovvisti perché non hanno ottenuto l'autorizzazione dei politici locali al trasferimento.

Per non parlare poi dei conflitti più noti intervenuti nelle multinazionali giapponesi, taiwanesi, meno compromettenti per il sistema politico, che hanno portato a vere e proprie contrattazioni di azienda, risolte con aumenti salariali del 40-50%.

3) A fronte di tale situazione che manifesta le prime sbeccature nella coesione sociale del paese è interessante il documento allegato che informa di un'azione in corso per addivenire ad un "regolamento sulla gestione democratica delle imprese".

L'iniziativa parte dalla provincia di Guangdong, ove non a caso è insediato lo stabilimento Honda, interessato da recenti scioperi e rappresenta il tentativo delle autorità politiche locali di prevedere un insieme di procedure tramite le quali regolare le consultazioni collettive su salari ed assicurare il coordinamento e la gestione delle vertenze.

Rinviando l'esame dei contenuti specifici al documento allegato, ci si limita ad alcune considerazioni:

- Il percorso decisionale che deve portare al nuovo regolamento "sulla gestione democratica delle aziende" è tutto politico e coinvolge il Comitato Provinciale di Partito, il Comitato Permanente del Congresso del Popolo ed il Congresso del Popolo della Provincia che conclude l'iter inserendo il regolamento nel suo programma legislativo. I sindacati partecipano in quanto cooptati in tali organismi politici.
- Sono i lavoratori (almeno 1/5) che devono attivare la richiesta alle imprese per una "consultazione collettiva salariale". In tal caso, il Sindacato è tenuto a organizzare le elezioni democratiche dei rappresentanti dei lavoratori che parteciperanno alle successive fasi di consultazione. Alle imprese sono interdette pratiche discriminatorie ai danni dei rappresentanti dei lavoratori eletti, così come ai lavoratori è impedito il ricorso a manifestazioni di protesta prima di aver legalmente avviato la procedura di consultazione.
- Il coordinamento "neutrale" della vertenza è affidato al governo locale attraverso i suoi enti responsabili in materia di risorse umane e sicurezza sociale.

Sarebbe errato giudicare questo regolamento con i paradigmi delle nostre esperienze occidentali.

Un dato positivo è la volontà di dare voce ai lavoratori nelle aziende e di regolare le modalità di una consultazione fra rappresentanti dei lavoratori e management (pubblico o privato che sia) sui problemi attinenti al salario.

Va ricordato che, nella situazione in atto, le consultazioni salariali avvengono, a livello di settore e di territorio, nel cui ambito i lavoratori hanno quasi nulla possibilità di partecipazione, né esprimono propri delegati.

Per quanto riguarda l'iter della vertenza il termine usato nel documento "consultazione" e non "contrattazione" ed il ruolo di coordinatore "neutrale" del governo locale individua un percorso nel cui ambito l'autonomia delle parti è sottoposta a vincoli definiti dal sistema politico. Si conferma una concezione

nella quale il sistema politico è il potere sovraordinato che regole l'intera società e che costituisce la fonte di legittimazione degli interessi collettivi.

L'obiettivo esplicitato nel regolamento di realizzare una "gestione democratica delle imprese" risulta di difficile percezione in mancanza di un autonomo ordinamento contrattuale basato sulla libertà e rappresentatività degli attori.

Quale sia l'efficacia delle misure che si vuole mettere in campo e quali siano le evoluzioni future non è dato ora di sapere.

Possono avviare un processo che riaccrediti i legami da noi sperimentati tra economie di mercato e sistemi liberal-democratici oppure dare vita a nuovi modelli di capitalismo intermedi fra le forme storiche di capitalismo di Stato, ormai sepolto sotto le mura di Berlino e quelle di capitalismo di libero mercato, anch'esso in sofferenza, per le difficoltà di governare le instabilità prodotte sulla maggiore competitività tra i diversi sistemi economici. Va ricordato che anche nei paesi dell'Occidente le riforme economiche hanno spesso preceduto le riforme politiche e che il liberalismo economico (diritti di proprietà, economia di mercato) ha spesso preceduto il liberalismo politico (suffragio universale, pluralismo partitico).

La prospettiva per i paesi emergenti è che l'affermazione di alcuni fondamentali diritti, individuali e collettivi (dimensione minima della democrazia) possa realizzarsi nell'ambito di forme di organizzazioni politiche coerenti con la storia e le culture delle diverse popolazioni.

L'operaio cinese che alza la testa e le autorità politiche che formulano proposte per tenere sotto controllo il potenziale conflitto sociale mettono in atto una interazione fra la dimensione economica dei problemi e quella istituzionale che merita attenzione per i potenziali sviluppi in grado di determinare il tasso di democraticità del futuro ordine internazionale.

REGOLAMENTO REDATTO NEL GUANGDON IN MATERIA DI GESTIONE DEMOCRATICA DELLE IMPRESE¹

Nella prima metà del 2010 le vertenze del lavoro in Cina hanno fatto registrare una notevole impennata. Avviate dapprima nelle fabbriche, le manifestazioni di protesta si sono successivamente diffuse contagiando l'intera società. Si è estesa a livello nazionale un'ondata di proteste in seguito all'aumento del numero di suicidi – oltre una dozzina – registrati presso gli stabilimenti della Foxconn a Shenzhen.

Numerosi scioperi hanno inoltre riguardato lo stabilimento di produzione di componenti per automobili Honda Auto Parts Manufacturing Co. Ltd di Nanhai, nel Guangdong.

In questo contesto, il 21 luglio si è riunito il Comitato Permanente del Congresso del Popolo della Provincia di Guangdong con l'obiettivo di discutere la revisione della bozza del suo Regolamento sulla gestione democratica delle imprese. Secondo i resoconti pubblicati sui media, la bozza originale era stata

¹ China Labor Bulletin. Ringraziamo il Dipartimento Internazionale della CISL per la documentazione fornita.

presentata al Comitato Permanente della Provincia già nel 2008, ma la discussione sulle delibere è stata interrotta in ragione della necessità di produrre misure atte ad affrontare la crisi finanziaria globale, scoppiata proprio nello stesso anno. Nel giugno del 2010 il Comitato Provinciale del Partito di Guangdong ha richiesto un più rapido avanzamento della preparazione della bozza di Regolamento, in una fase in cui cresceva l'ondata delle vertenze sul lavoro, ciò che rendeva quindi più urgente la costruzione di un sistema di relazioni industriali più armonioso. Di conseguenza, il Congresso del Popolo della Provincia ha debitamente inserito la bozza all'interno del programma legislativo per l'anno in corso. Alla bozza di Regolamento sono stati aggiunti due nuovi capitoli: il capitolo 5 (Consultazioni collettive sui salari) ed il capitolo 6 (Coordinamento e gestione delle vertenze). Dopo aver avviato la bozza al Congresso del Popolo della Provincia per deliberare nel mese di luglio, gli estensori sono attualmente al lavoro per ottenere i pareri da quattro fonti differenti: il governo, i lavoratori, le imprese di proprietà statale e le imprese non di proprietà dello Stato. La bozza dovrebbe essere sottoposta ad un'ulteriore revisione nel corso del mese di agosto, mentre a settembre verrà rinviata al Comitato Permanente del Congresso del Popolo che provvederà alla revisione, passando quindi all'approvazione alla fine di settembre.

1) Il Regolamento stabilisce un quadro per l'avvio di una consultazione salariale collettiva. L'articolo 40 del Regolamento prevede che nel caso in cui i lavoratori identifichino la necessità di consultazioni salariali collettive con l'impresa, sarà necessario inviare la relativa richiesta al Sindacato. Una volta che un quinto o più dei lavoratori dell'impresa abbiano richiesto l'intervento del sindacato in merito alle consultazioni salariali collettive, il sindacato è tenuto ad organizzare elezioni democratiche dei rappresentanti dei lavoratori che parteciperanno a tali negoziati, informando l'impresa della richiesta relativa alle consultazioni collettive sui salari. L'Articolo 41 indica che per quelle imprese in cui ancora non è stata creata un'organizzazione sindacale, nel caso in cui un quinto dei lavoratori richieda l'avvio di consultazioni collettive sui salari è ammessa la possibilità di formulare al sindacato locale la richiesta di supervisionare e di organizzare elezioni democratiche dei rappresentanti dei lavoratori.

2) Il Regolamento riporta la consultazione collettiva là dove è suo diritto posizionarsi: all'interno dell'impresa. Negli ultimi anni in ragione dello svuotamento di significato o della totale assenza del sindacato dalle imprese la consultazione collettiva ha riguardato il settore o a livello regionale. La bozza di Regolamento sottolinea l'importanza della consultazione salariale collettiva all'interno dell'impresa, mentre l'articolo 37 della bozza indica come l'impresa debba costituire un sistema di consultazione salariale collettiva conforme alla legge e, attraverso la consultazione salariale collettiva, debba costituire un meccanismo razionale di adeguamento salariale. Inoltre la bozza di Regolamento prevede un qualche meccanismo di garanzia, come ad esempio quello che permette ai lavoratori di rivolgersi liberamente a quadri sindacali o a legali locali esterni all'impresa in qualità di consulenti nel processo di consultazione collettiva. Le norme vietano inoltre al datore di lavoro di esercitare un qualsivoglia comportamento discriminatorio nei confronti dei rappresentanti alla contrattazione collettiva nominati dai lavoratori, proibendo

inoltre il licenziamento illegale o la modifica del contratto di lavoro di quei lavoratori che operano in qualità di rappresentanti nei negoziati.

3) In forza di un precedente – quello della consultazione collettiva avviata in seguito agli scioperi presso la Honda – l'articolo 40 della bozza di Regolamento prevede ora norme che vietano ai lavoratori che intendano richiedere incrementi salariali di fare ricorso all'astensione dal lavoro, allo sciopero bianco o ad altre forme estreme prima di avere legalmente richiesto una consultazione collettiva oppure mentre questa sia in corso. In tale fase i lavoratori sono tenuti a garantire il normale decorso della produzione salvaguardando al contempo i propri diritti.

Poiché le norme sanciscono l'avvio della contrattazione collettiva qualora ciò venga richiesto almeno dal 20% dei lavoratori, appare evidente come non sussista più necessità alcuna di mantenere l'attuale modello in base al quale i lavoratori di norma avviano la consultazione collettiva con uno sciopero. Tuttavia la bozza di Regolamento riconosce anche la ragionevolezza del ricorso allo sciopero o ad altre forme di protesta collettiva da parte dei lavoratori. Ad esempio, l'Articolo 51 stabilisce che se la direzione di un'impresa non risponde ad una richiesta dei lavoratori relativa alla contrattazione collettiva, oppure qualora manchi di predisporre i relativi negoziati, il datore di lavoro non può risolvere il contratto di lavoro dei lavoratori in ragione della loro astensione dal lavoro o degli eventuali scioperi bianchi.

4) Il Regolamento indica chiaramente il ruolo del governo in qualità di "coordinatore neutrale". In quei casi in cui l'impresa o i rappresentanti dei lavoratori non risultino in grado di proseguire il processo consultivo in ragione di un disaccordo interno, oppure qualora non sia possibile giungere ad un accordo, l'Articolo 61 della bozza di Regolamento permette ad ambo le parti di richiedere l'intervento e la mediazione del governo attraverso i suoi enti responsabili in materia di risorse umane e sicurezza sociale.