Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale in
Lingue e Istituzioni Economiche e Giuridiche
dell'Asia e dell'Africa Mediterranea

Tesi di Laurea

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

La Cina e il Mercato del Lavoro: Prospettiva di un Cambiamento

Relatore
Ch. Prof.ssa Agar Brugiavini

Correlatore
Ch. Prof. Renzo Riccardo Cavalieri

Laureando
Jasmine Braito
Matricola 835029

Anno Accademico
2015 / 2016

Alla mia mamma, che mi sostiene sempre

INDICE

前言 p. 5

INTRODUZIONE p. 8

CAPITOLO 1: CRESCITA ECONOMICA E MARCATO DEL LAVORO ODIERNO p. 11

1.1 PANORAMICA SUL MERCATO DEL LAVORO p. 11

1.1.1 Il "miracolo economico" tra innovazione e radicalismo p. 11

1.1.2 Dinamiche e sfide del mercato del lavoro cinese p. 19

1.1.3 Problematiche legate al temporary staffing p. 21

1.1.4 La politica del New Normal p. 23

1.1.5 Sviluppi nel mercato del lavoro p. 24

1.2 IL SISTEMA HUKOU p. 25

1.2.1 Hukou: barriera sociale p. 25

1.2.2 La promessa di una nuova riforma p. 29

1.2.3 Hukou rurale ed urbano: comparazioni p. 32

1.2.4 Problematiche nell'attuazione di una nuova riforma p. 35

1.3 CHEAP LABOR:IL MERCATO DEI LAVORATORI A BASSO COSTO p. 39

1.4 LA DISOCCUPAZIONE NASCOSTA: IL FENOMENO XIAGANG p. 42

1.4.1 Vantaggi e svantaggi p. 43

1.4.2 La ciotola di riso di ferro p. 45

1.5. LE RISORSE UMANE NEL MERCATO LAVORATIVO CINESE p. 48

1.5.1 La tribù delle formiche nel sistema educativo p. 49

1.5.2 I valori confuciani e l'educazione p. 50

1.5.3 Le risorse umane: un'istituzione giovane p. 53

1.6. LE RELAZIONI AZIENDALI p. 56

1.6.1 Gli effetti del capitale psicologico del lavoratore all'interno dell'azienda p. 56

1.6.2 Le basi del capitale psicologico p. 58

1.6.3 Affective commitment e perceived organizational support p. 59

CAPITOLO 2: PRINCIPALI PROBLEMI OBLEMI DEL MERCATO LAVORATIVO CINESE p. 62

2.1 LAVORO ED ISTRUZIONE p. 62

2.1.1 Quantità a discapito della qualità p. 62

2.1.2 Difficoltà nel lavoro: le cause e la guerra dei talenti p. 63

2.1.3 Soluzioni alla crisi del lavoro p. 63

2.1.4 Overseas Chinese: la risorsa di cui la Cina si è dimenticata p. 67

2.2 LAVORO E DISCRIMINAZIONE p. 69

2.2.1 Discriminazione rurale p. 70

2.2.2 Discriminazione sul lavoro basata sul sesso p. 72

2.2.3 Discriminazione sul lavoro basata sull'età p. 73

2.2.4 Discriminazione sul lavoro basata sull'aspetto fisico p. 74

2.2.5 Discriminazione sul lavoro per motivi religiosi p. 74

2.3 LAVORO E SFRUTTAMENTO p. 76

2.3.1 Le cause dello sfruttamento p. 76

2.3.2 Sfruttamento legato a brands importanti p. 77

2.3.3 Sfruttamento minorile: il caso Timberland p. 79

2.4 INIQUITÀ SALARIALI p. 80

2.4.1 Iniquità: un problema moderno p. 80

2.4.2 Iniquità legata allo sviluppo industriale p. 82

2.4.3 Iniquità legata allo sviluppo regionale p. 83

2.4.4 Iniquità legata allo Stato p. 85

CAPITOLO 3: RIFORMA DEL LAVORO. SFIDE, SUCCESSI E INCERTEZZE p. 88

3.1 IL LAVORO: LA LEGGE E LA RIFORMA p. 88

3.1.1 Piccoli passi avanti: la prima legge sul lavoro p. 89

3.1.2 Employment Promotion Law p. 91

3.1.3 Legge sul lavoro: lacune e incongruenze p. 91

3.1.4 Lo sviluppo: la necessità di leggi efficienti p. 92

3.1.5 La legge sul lavoro: pro e contro della sua introduzione p. 95

3.2 I CONTRATTI DI LAVORO: FORME E TUTELA p. 96

3.2.1 I contratti di lavoro: la legge p. 96

3.2.2 La legge sui contratti: aspetti positivi p. 98

3.2.3. Forme contrattuali p. 100

3.2.4 Fatta la legge, trovato l'inganno p. 101

3.2.5 Il dibattito sulla legge: discordanze p. 103

3.3. LE UNIONI SINDACALI p. 105

3.3.1. Le unioni sindacali: obiettivi p. 105

3.3.2. I sindacati e i congressi dei lavoratori: i ruoli p. 106

3.3.3 Unioni sindacali con "caratteristiche cinesi" p. 108

3.3.4. La risoluzione delle controversie p. 109

3.4. LA DISCRIMINAZIONE: LE LEGGI p. 113

3.4.1. La discriminazione e la tutela delle donne p. 114

3.4.2. Sexual harrassment: le molestie sessuali sul lavoro p. 115

3.4.3 La tutela dei lavoratori migranti p. 115

3.4.4 I lavoratori disabili e le malattie: una tutela difficile p. 116

3.4.5. Le categorie non protette p. 117

CONCLUSIONI p. 119

ACRONIMI p. 122

GLOSSARIO p. 123

BIBLIOGRAFIA p. 124

SITOGRAFIA p. 129

前言

如今世界上每个国家的工作市场都被经济危机而影响，同时个个国家都在尝试着对抗这个全球经济危机。每天地球上有差不多一百多万人在寻找工作，但是结果常常挫折。严重的经济危机让工作的思维变成一个难以达到理想国。这个情况不过却不会在中国工作市场里发生，反而，中国工作市场是一个非常繁荣的市场，可是往往这些提供工作位置的招聘无法被正在寻找工作的人们满足。企业的日日增强让这些公司在工作市场内找不到能达到他们要求的应答:常常那些应聘的工作人员们的才能不够合格。并且当大多数的世界各部的几个最强国家没有成功的从经济危机中挣脱出来时，中国却依然继续保持着它自己原本的经济并且持续在增高的稳定性，同时这个经济增加是中国前几年从没达到过的比例，而且也从来没有别的国家有过这样的发展。单单在二十年内它数字的增加已到达到百分之十二， 现在它每年平均数字的增加是百分之七，这些数据成功的证明了中国是世界上最强的国家之一， 他的强大只在美国之后。中国从别的国家得到的投资是它所有的经济资源中里面最重要的部分。然而就是因为这个原因它的发展显得快速而且同时也一直保持着增加的数度一直在持久着。但是其实这些大数的投资只是一个完美假象，而且在这个假象下面的是个曲折的工作市场。虽然每年有许多学生和许多毕业生都会去中国找到工作，但是中国工作市场的情况却不是这么理想。 很多中国人都会为了能找到一个安稳的就业而遇到许多的困难，但是他们的家里只能靠他们来维持生活。在一些找不到到工作的人群中，第一上位的是农业工人们，由于他们在居家的地方找不到工作，所以他们经常会转移到城市里面为了能够找到一个更好的未来。农业工人们在城市里面经常会收到社会的歧视，所以为了找到一个工作会遇到很多困难，并且他们不能得到国家的支持因为中国政府认为他们首先要解决他们自己更重要的内部问题。

由于在中国存在着大量的廉价以及低薪的工人们，所以中国因为这个而得到很多的机会可以发展他的经济。 廉价以及低薪的工人们是中国经济发展的主要资源。大量的廉价工人诱惑着很多外国企业把他们的产生工厂转移到红果发展中的南方地区，而在哪里，工人们一日又一日被剥削。

这种廉价的劳力让百万多的民工们因为经济发展和工作的原因，远离他们的家人和家乡而去到这些远方的工作地区。这些民工们在去到城市时，一般都会遇

到很多的困难：比如工作不稳定，比如薪水太低，还有比如工作环境不安全等等。通过一个中国内部的制度，也就是说户口制度，这些民工们在他们工作的城市里都不能享受社会福利，他们只可以在他们原本住的家乡里享受社会福利。户口制度是一个很大的社会障碍。农民工人们不能享受在城市的社会福利的主

要原因是因为政府要提倡城市的发展，所以中国政府想要通过这个而支持城里的工人的就业，因为城市里的员工们普遍都是些是比较熟练以及高资格的员工。在这个政府内

部的制度里跳出了中国工作市场主要的问题之一，也就是说工作市场里面缺少熟练的工人。一般来说，大部分的民工都缺少充分的知识教学，这是因为政府在农村的教学投资还较少并且相比下，学制的费用也太贵。农村家庭不能让家里面所有的孩子都去学校学习，加入大学更不是所有人都有权利可以进入的。就因为这样，许多企业会在雇佣熟练的工人的是时候遇到有很多困难，但是也会有很多年轻毕业生找不到工作。中国的教育还是太理论，以导致毕业生只会学校里面学的理论和书上的学问，这样子的他们不但缺少公司里要求的条件而且也缺少自己的一些私人能力。

找不到工作让很多已毕业学生感觉到羞耻的情感。他们家里要靠他们维持而生活并且找到一个良好的工作不但会使家庭会有良好的收入也会让家人们为他感到骄傲。

如今在中国社会里孔夫子礼教还是非常重要的，我们在社会的每一个阶级都可以找到孔夫子的价值观念。优良的教育是为找到一个遂心如意工作的路线 。如果能找得到一个好的工作， 毕业生们还有民工们就有机会把他的社会任务完成，也就是说支撑他们家庭里的经济需要。在工作关系里也有这样的价值。社会在孔子的五伦有和大的影响，五伦是分别是君臣，父子，朋友，夫妻，长幼。工作关系也紧紧连着这五伦。在中国社会五伦是相当的重要，因为这个每个人都清楚的知道自己在社会里的任务是那个，同样也存在工作关系里。

工人常常会遇到歧视的问题，特别是农村工人们。由于户口制度他们不能做所有的工作并且也不能享受社会福利。 这个已经是一个歧视的证明。 可是今日某些歧视比如说民工歧视或者性别歧视已受到法律的保护。虽然反对这些歧视的法律条约还比较基本以及片断，可是它们表达中国政府有认真的意图去保护中国的工人们。1994 劳动法是一个明显的例子：由于条约不明确，即使这个法规给了不同工人部分的法规保护，很多雇主都通过法律的漏洞而找到某些办法来愚弄这个法规。这样的情况主要会发生在外资企业和私人企业上。因为法律设的罚款太低，法规不让雇主有廉洁的行为。有一些工人依旧没有法律的保护，他们还是会遇到保护的问题比如说某些少数民族和残疾工人们。2008 年合法的

一个合同法律表现了一个主要的迈步。即使这还是一个近期才出现的法规，可是它确实证明了政府想要改善中国工作法规制度的一步。

这篇文章的主要目的是为了审查中国工作市场的几个主要特点 ，并且在以下每个章节中，中国的工作市场都会被不同的题目分析。在第一章节中会分析中国经济发展以及经济数字增加， 也就是说将会分析它的所有的过程，发生的原因以及未来的后果。在这第一章节的后篇将会分析以及剖析工作市场的人物，并且把他们之间的关联和关系挑明出来，比如在这里将会说明：下岗工人的事情和隐藏的失业，农村的民工为了工作移动到城市里面，低廉工人们的情况以及政府的户口制度。

在第二篇将会分析社会也就是工作市场里经济最主要的问题。教育是工作市场重点的问题之一， 因为它是一个非常大的社会障碍， 而且这个社会障碍是非常难拆除的。别的话题是有关工作环境的歧视，比如性别歧视，比如年龄歧视，比如宗教和教会的歧视，还有比如反对残疾人群们的歧视。在这第二章节最后出现的问题将会分析农村工人们和城市里的员工们领取的薪水差距和他们的收入空隙。

在第三篇章节，也就是最后的章节里将会分析有关于工作的一些法律，法规，以及政府订的条约：首先我们要检查按照什么法规中国政府正在企图调节工作市场，然后这些法规在工人和雇主之间真实的影响。

这篇文章的主要目的是为了解通过什么样子的过程，一个这么大的国家能够高居在世界上最强的经济国家之一以及得到“世界厂家”的称号。

INTRODUZIONE

L'odierno mercato del lavoro è influenzato dalla grande crisi mondiale che ogni nazione si trova a dover combattere. Ogni giorno milioni di persone sono alla ricerca di lavoro con risultati spesso scoraggianti, a causa della grave crisi economica che rende l'idea di un impiego una forma di utopia. Questo non è ciò che accade all'interno del mercato lavorativo cinese, il quale al contrario è un mercato fiorente nel quale l'offerta di lavoro non è in grado di soddisfare la domanda. La crescente domanda da parte delle aziende non trova risposta all'interno del mercato del lavoro: molto spesso i lavoratori non sono sufficientemente qualificati. Inoltre, mentre la maggior parte delle nazioni più forti si trova nella morsa della crisi finanziaria, la Cina continua a mantenere la sua crescita stabile, una crescita che negli anni non ha avuto precedenti. La sua crescita stabile al 7% è l'evidente dimostrazione che la Cina si classifica tra una delle nazioni più forti del mondo, seconda solo agli Usa. Gli investimenti di cui la Cina è soggetta sono la sua principale fonte economica, non a caso sono ciò che ha portato la sua economica a crescere in modo così rapido e persistente. Questo gran numero di investimenti è in realtà solo la conseguenza ovvia di un mercato lavorativo all'apparenza perfetto ma realmente problematico. Sebbene vi siano moltissimi studenti e giovani laureati che ogni anno si recano nella terra del sole rosso alla ricerca di un impiego, all'interno della Cina sono moltissimi i lavoratori che hanno difficoltà nel sfamare le loro famiglie. Tra i primi si trovano i contadini rurali, i quali sono costretti a spostarsi nelle città alla ricerca di un futuro migliore. Essi sono spesso oggetto di discriminazione e vengono lasciati a sé stessi senza sostegno da parte di uno Stato impegnato a risolvere i troppi problemi interni.

La crescita economica cinese è principalmente dovuta alla grandissima quantità di forza lavoro a basso costo su cui la Cina ha sempre potuto contare. La forza lavoro a basso costo

ha invogliato le aziende estere a de-localizzare la loro produzione nelle aree cinesi in via di sviluppo dove tutt'ora lo sfruttamento è all'ordine del giorno.

Questa forza lavoro è così economica poiché è composta dalle migliaia di migranti rurali che sono stati costretti dallo sviluppo a trasferirsi lontano dalle loro famiglie. Attraverso il sistema di passaporti interni, il sistema *hukou,* vengono loro tolti molti dei benefici sociali di cui possono godere nel loro luogo di residenza. L'esclusione dai benefici sociali nelle città, serve a sostenere lo sviluppo della città stessa e a favorire l'impiego di lavoratori urbani, maggiormente qualificati. All'interno di questo sistema si torva uno dei principali problemi del mercato lavorativo cinese: la carenza di personale professionale. I lavoratori migranti non godono, in generale, di un'educazione adeguata poiché gli investimenti nelle aree rurali sono ancora scarsi ed il sistema scolastico risulta ancora troppo costoso. Le aziende, non trovando personale qualificato non sono disposte ad assumere ed i giovani laureati non trovano occupazione. L'educazione cinese è ancora troppo teorica e i giovani non dispongono né di qualifiche né di spiccate doti personali che le aziende richiedono. Questo si tramuta in motivo di disagio e vergogna per lo studente: la famiglia conta su di lui per il suo sostentamento ed un buon posto di lavoro è motivo di vanto, oltre che la fonte di reddito dell'intera famiglia.

I valori confuciani sono tutt'ora importanti all'interno della società cinese. Una buona educazione è la porta di accesso ad buon lavoro, il quale permette al figlio di adempiere al proprio compito sociale: essere in grado di mantenere economicamente la propria famiglia. Anche all'interno delle relazioni lavorative è evidente la presenza di questi valori: le relazioni su base confuciana sono necessarie per comprender il proprio posto all'interno della società e sul luogo di lavoro.

I lavoratori sono spesso soggetti a discriminazione. Alcuni tipi di discriminazione quali ad esempio la discriminazione di cui sono soggetti i lavoratori migranti e la discriminazione di sesso che colpisce maggiormente le donne sono attualmente protette dalla legge attraverso una legislazione basica e lacunosa. La legge sul lavoro del 1994 ne è un chiaro

esempio: sebbene venga fornita la tutela a diverse categorie di lavoratori, spesso la legislazione non è chiara e ne consegue che i datori di lavoro riescono a raggirare la legge.

Le deboli sanzioni non scoraggiano le cattive intenzioni. Alcune categorie non sono soggette ad alcuna protezione o vengono difficilmente tutelate: la categoria dei disabili ne è una prova evidente. Un grande passo avanti è stato fatto attraverso l'introduzione della legge sui contratti nel 2008, che seppur sia una legge recente, è la prova che il governo cinese si sta impegnando nel modernizzare il suo sistema legislativo.

Questa tesi si prepone l'obiettivo di analizzare quali sono le principali caratteristiche del mercato del lavoro cinese ed in ogni capitolo si analizzerà un differente ambito del mercato. Nel primo capitolo si analizzerà quindi il processo di crescita economica cinese, se ne analizzeranno le cause e le conseguenze. In seguito si prenderanno in esame i principali attori del settore lavorativo e da quale tipo di relazione sono connessi tra loro. Si tratterà ad esempio del fenomeno dei lavoratori xiagang (下岗) e della disoccupazione nascosta, della migrazione dalla zona rurale alle città che i lavoratori compiono in cerca di lavoro,quindi dei lavoratori a basso costo e del sistema hukou. Nel capitolo secondo, si prenderanno in esame le principali problematiche che caratterizzano il mercato del lavoro sia dal punto di vista economico che sociale. L'istruzione è uno dei problemi chiave del mercato del lavoro,creando una barriera tra lavoratore e datore di lavoro difficile da abbattere. Altre problematiche riguardano la discriminazione legata al lavoro, quella di sesso, età e religione così come la discriminazione contro i disabili. L'ultima problematica analizzata in questo capitolo riguarda la disparità di salario e l'income gap che si viene a creare tra città e campagna. Nel terzo ed ultimo capitolo infine, l'ambito legislativo sarà al centro dell'analisi: per primo si esaminerà attraverso quale legislazione il governo sta tentando di regolamentare il mercato del lavoro e se ne valuteranno gli effetti sia sul lavoratore che sulla azienda. L'obiettivo di questo elaborato è comprendere attraverso quali processi una nazione vasta quale è la Cina sia stata in grado di sovrastare le maggiori potenze economiche mondiali, aggiudicandosi il titolo di "fabbrica del mondo".

CAPITOLO 1:

CRESCITA ECONOMICA E MERCATO DEL LAVORO ODIERNO

1.1 PANORAMICA SUL MERCATO DEL LAVORO

1.1.1 Il "miracolo economico" tra innovazione e radicalismo

Il mercato cinese è, in generale, un mercato frastagliato sotto diversi punti di vista. Nonostante lo Stato stia apparentemente aggiornando il suo sistema legislativo in materia di mercato, lavoro e contratti, non vi è tutt'ora una legislazione chiara e vincolante.

Dal suo ingresso nell'Organizzazione Mondiale del Commercio (World Trade Organization, WTO) nel 2001, la Cina si è vista costretta a modellare la sua legislazione interna e la legislazione in materia di commercio estero su un modello legislativo internazionale, attraverso accordi con gli stati membri. Ciò fu, in effetti, una delle principali condizioni alle quali doveva attenersi per essere ammessa all'interno della WTO.

La crescita economica cinese è ritenuta da molti economisti un fenomeno piuttosto unico nel suo genere, non solo per la sua capacità di avanzare nel mercato mondiale in modo così rapido ed inarrestabile, ma soprattutto perché le basi per ricostruire un'economia che potesse competere nel mercato internazionale, non erano affatto stabili. Riuscì in effetti ad implementare una riforma economica di mercato sin dagli anni'80, senza attuare al contempo una riforma politica, come avvenne per esempio all'interno dell'Unione Sovietica. In seguito alle rivoluzioni avvenute sotto Mao e alle diverse politiche portate avanti dal Timoniere, quali il Grande Balzo in Avanti e la Rivoluzione Culturale, la Cina si

ritrovava in una condizione economica difficile da gestire: fu così che quando Deng Xiaoping sostituì Mao al governo in seguito alla sua morte, si ritrovò a governare un paese economicamente problematico. L'unico modo per sopravvivere era aumentare lo standard di vita attraverso riforme di mercato.

Il grande successo economico che la Cina sta riscontrando negli ultimi decenni, è quindi principalmente dovuto alle politiche economiche attuate da Deng Xiaoping e alle sue politiche di apertura verso l'estero, che permisero alla Cina di creare la classe lavorativa ed il mercato del lavoro odierni, tema fondamentale di questa tesi.

In seguito alla morte di Mao, Deng Xiaoping ebbe il potere di ricostruire il partito attraverso il paese. Per la prima volta quindi si cercava l'aiuto di scrittori, teorici e strateghi al di fuori del partito che potevano aiutarlo a pensare a soluzioni efficaci da adottare per risolvere i problemi nei quali viveva la Cina.

Già nel 1991, le strade nelle città cinesi potevano vantare una attività commerciale cospicua e il mercato nero aveva poco spazio, poiché il renminbi già stava acquisendo un valore maggiore come moneta di scambio. Nonostante gli standard di vita non fossero del tutto elevati nelle città e molti lavoratori cinesi fossero costretti a vivere in appartamenti fatiscenti, negli ultimi decenni la qualità della vita è aumentata sensibilmente.[1] L'idea che Deng Xiaoping aveva portato avanti durante la riforma riuscendo ad attuare una riforma esclusivamente in ambito economico, sembra aver dato i suoi frutti. Come dimostra il tasso di Pil pro capite prodotto tra il 1978 e il 1990, che crebbe del 7.2 per cento (McMillan e Naughton 1991,3). L'economia crebbe fuori dal piano, così molto più della metà dell'economia era governata dal mercato. La crescita economica quindi si deve non solo agli sforzi dello stato di trasformare l'economia da un'economia pianificata a un'economia di mercato, ma ai privati, la collettività e le joint ventures estere che producevano più della metà del reddito nazionale.

[1] Susan L. SHIRK, *The Political Logic of Economic Reform in China*, University of California Press,1993, pp. 1-2

Nonostante tutti questi cambiamenti, il processo verso un'economia di mercato non fu comunque semplice. Più volte nel corso degli anni, la riforma economica in atto stava uscendo dai binari a causa di problemi economici e conflitti politici. Alla fine degli anni '80 ad esempio, l'eccitazione economica subì un duro colpo al punto che per un breve periodo fu necessario ritornare ad un'economia di tipo centralizzato. Tutto ciò non proibì all'economia cinese di espandersi con un certo slancio e di migliorare continuamente gli standard di vita.

Ciò che meraviglia del successo economico odierno della Cina, consiste nel modo in cui l'occidente guarda al partito comunista cinese: siamo soliti pensare infatti, che le istituzioni comuniste cinesi siano rigide ed ostili all'innovazione. Per questo è normale aspettarsi che i governi ufficiali difendano il loro interesse nel controllo dell'economia bloccando le riforme. Al contrario, per quanto sia difficile introdurre un nuovo mercato all'interno di un partito-stato, molti sistemi politici comunisti hanno anche elementi di flessibilità che offrono la possibilità di innovazione politica.[2]

La riforma economica cinese è stata definita dai suoi leader come un tipo di rivoluzione che sarebbe stata considerata dal popolo come un evento imposto dalla storia. In poco meno di 30 anni si ebbe in Cina una rapida industrializzazione, ciò che non progredivano erano invece gli standard di vita del popolo cinese. Nonostante l'economia continuasse a crescere fino al 10 per cento all'anno, la scarsa efficienza delle fabbriche e del sistema economico pianificato vanificavano gli sforzi che dovevano portare verso un livello di vita popolare più dignitoso. La mancanza di informazioni, l'incapacità nel prendere buone decisioni d'investimento e la mancanza di incentivi per impegnarsi nell'innovazione tecnologica cosi come le imprese monopolistiche che non intraprendevano alcuna competizione interna né estera e la mancanza di incentivi che spingessero i manager ad incontrare la domanda del consumatore migliorando la varietà e la qualità dei prodotti, erano tutti fattori cruciali, mancanze, che determinavano una lenta ripresa.

[2] Susan L. SHIRK , *The Political Logic of Economic Reform in China*, University of California Press,1993, pp. 2-7

Per quanto riguarda le aziende statali, quelle più importanti erano sotto il controllo del governo centrale, le aziende minori invece erano controllate a livello locale o provinciale, che solitamente erano in numero maggiore rispetto alle aziende di grandi dimensioni. Alla fine degli anni '80 si conta che la Cina avesse un'industria composta da 348 mila aziende, di cui 344 mila erano di piccola dimensione. Questi dati fanno comprendere come il governo centrale si dovesse occupare direttamente di una minuscola porzione dell'attività industriale, rispetto al suo totale, solo il 3 per cento.

Questo ci porta a riflettere sul tema principale di questo elaborato: come avveniva l'allocazione della forza lavoro nelle fabbriche, e quali sono le principali caratteristiche del mercato del lavoro cinese odierno? Il governo cinese ha sempre esercitato un controllo rigido sull'industria del lavoro all'interno delle fabbriche, regolando le quote nell'industria del lavoro e assegnando i lavoratori alle imprese, le quali si trovavano a dover accettare il lavoratore assegnato anche se la scorta di lavoratori era già al completo. Assegnando le persone ai lavori e proibendo a talune di cambiare lavoro, i cinesi crearono il sistema de "la ciotola di riso di ferro", che prevedeva un impiego a vita nell'unità di lavoro assegnata.

Un impiego lavorativo a vita e le restrizioni sulla migrazione rurale-urbana, fecero emergere un sistema nel quale le unità di lavoro erano ricoperte di totale responsabilità per quanto riguardava l'alloggio, la sanità, la pensione e la formazione del lavoratore e della sua famiglia, con il totale controllo sulla loro vita. Questo sistema, accompagnato dalla mancanza di un mercato del lavoro valido ed effettivo ha indubbiamente ridotto l'efficienza delle aziende cinesi. Al proposito, uno studio condotto dalla Banca Mondiale dimostra come, nonostante la successiva introduzione delle riforme sulle aziende, la funzione dominante delle fabbriche continuava ad essere non la massimizzazione del profitto, bensì la massimizzazione del benessere delle famiglie dei lavoratori e dei lavoratori stessi (Byrd and Tidrick 1987). [3]

[3] Susan L. SHIRK , *The Political Logic of Economic Reform in China*, University of California Press,1993, pp. 23-31

Un altro problema che la Cina doveva affrontare era quella dell'educazione dei lavoratori e dei manager d'azienda. Le qualità amministrative e manageriali erano alquanto scarse, mentre in altre economie quali quella russa, i manager possedevano già un'educazione avanzata.

La performance economica e gli standard di vita potevano migliorare permettendo ai manager di dirigere le aziende, valutandoli in base alla loro performance sul lungo termine, inclusi i profitti, ed introducendo un mercato di lavoro funzionante e bonus come incentivo, trasferendo gli investimenti in regioni più efficienti ed aumentando i prezzi dei prodotti agricoli o degli investimenti in questo settore.

Tutto ciò dimostra come la rapida crescita economica cinese non avesse ancora raggiunto la sua massima estensione: la Cina era ancora una nazione prevalentemente agricola con un'enorme riserva di lavoratori.

Ricerche più recenti dimostrano come l' impressionante crescita economica cinese si basi sulla liberalizzazione di un surplus di manodopera che rappresenta per la Cina un alto tasso di risparmio. La riallocazione della manodopera agricola all'interno dell'industria e i settori dei servizi generano una crescita tale da evidenziare la crescita della cosiddetta Total Factor Productivity (TFP), termine che indica la produttività totale dei fattori, quindi un rapporto tra un indice output (lavoro) ed uno input (capitale).

Diversi problemi rendono difficile l'analisi della crescita economica cinese: differenti prezzi base in differenti periodi che renderebbero il calcolo della crescita economica inadeguato, una valutazione errata del valore aggiunto del settore industriale. La maggior fonte di crescita della TFP è rappresentata dalla riallocazione della manodopera, infatti è stato dimostrato come, dopo specifiche riforme al riguardo, la crescita sostenibile della TFP superava il 2 per cento. Questo evidenzia che il governo cinese è consapevole che la

crescita economica del Paese si fonda principalmente sull'espansione dei fattori output, il capitale umano.[4]

Dalle riforme economiche degli anni '80 sino al 1993 il Pil cinese è cresciuto del 9.3 per cento, il reddito pro capite dei contadini è cresciuto del 239 per cento, mentre quello urbano è cresciuto del 152 per cento. L'incidenza della povertà è diminuita dal 33 al 12 per cento negli anni '90. Questo sviluppo è considerato uno dei maggiori programmi di diminuzione della popolazione del ventesimo secolo.

I Maggiori problemi che si possono incontrare nella misurazione della crescita economica cinese sono sostanzialmente due: il primo riguarda il calcolo della crescita del PIL su di una serie di prezzi per anno-base, il secondo problema invece riguarda il calcolo del reale valore aggiunto del settore industriale. Il secondo metodo di misura è considerato un problema più serio del primo: la crescita del settore industriale è stata esagerata nei dati ufficiali, poiché i prezzi sui quali viene determinato il valore aggiunto sono sempre diversi.[5]

L'economia cinese è caratterizzata da un forte dinamismo e complessità. Tra il 1980 e il 2005 la crescita annuale media è stata del 10 per cento annuo. Sia la sua crescita che la grande popolazione hanno permesso di emergere come economia mondiale. Il prodotto interno lordo della Cina nel 2005 superava già quello delle maggiore economie occidentali quali la Francia e il Regno Unito, diventando così la quarta maggiore economia al mondo. Già dal 2004 la Cina entra nella top 10 delle più grandi nazioni commerciali: si trova infatti al terzo posto, dopo gli Stati Uniti e la Germania. Attualmente la Cina sta combattendo anche per emergere dalla povertà: all'inizio degli anni 2000 la Banca Mondiale trasformò il suo status da economia a basso reddito a economia a reddito medio basso. Ciò che caratterizza l'economia cinese nel suo insieme sono soprattutto le sue economie di tipo regionale: si possono trovare sia regioni altamente povere che tremendamente ricche.

[4] Wing Thye WOO, *The Chinese Economy, Chinese Economic Growth: Sources and Prospect*, Published in Michel Fouquin and Francoise Lemoine, 1998, pp. 1-2

[5] Wing Thye WOO, The Chinese Economy, Chinese Economic Growth: Sources and Prospects Published in Michel Fouquin and Francoise Lemoine, 1998, pp. 3-4

Diverse zone rurali cinesi combattono per la sopravvivenza, mentre in altre regioni quali Shanghai, Pechino e Guangdong sta prendendo piede un'economia più moderna.

L'economia cinese è inoltre un'economia mista sopravvivono infatti sia elementi di un'economia passata quali per esempio stabilimenti alimentati a carbone derivanti direttamente dai primi stadi della rivoluzione industriale, così come elementi di un'economia avanzata come gli impianti alimentati da energia nucleare moderna. Le aziende statali che dominano alcuni settori economici si trovano a competere con aziende a conduzione famigliare molto forti e con multinazionali i cui managers sono stati istruiti nelle migliori università. Tutte queste diversità rendono quindi la sua economia completamente dinamica.

Negli ultimi anni è stata data una spiegazione alla sua diversità attraverso due transizioni tutt'ora incomplete che la caratterizzano: innanzitutto la Cina sta tutt'ora completando la sua transizione verso un'economa di mercato. Secondo, si trova nel mezzo della suo personale processo industriale, la trasformazione ancora incompleta da una società di tipo rurale ad una di tipo urbano. Queste due transazioni sono ancora molto lontane dalla loro definitiva completezza, e la Cina si ritrova ad avere un'economia con diversi elementi tradizionali, socialisti, moderni e di mercato che mescolandosi rendono la sua economia un'economia complessa. Ciò che sta accadendo ora è che le ideologie politiche ed economiche sono cambiate, molte di esse sono state messe da parte. Le basi dell'economia sono state completamente ricostruite, le istituzioni sono state rimodellate. Utilizzando l' approccio dell' "attraversare il fiume tastando le pietre ", la Cina si è trasformata in poco tempo in una potente economia globale.

Per quanto riguarda l'economia cinese odierna, la Cina ha sviluppato delle istituzioni molto più simili ad altri stati, specialmente quelle degli stati in via di sviluppo. Questo ci permette di comprendere meglio la Cina in quanto nuova economia, oppure è la Cina stessa che, adottando modelli più conosciuti si rende più facile da capire. Cambiando le

proprie istituzioni e i propri modelli, sta affrontando nuove sfide, che sono state già affrontate da nuove economi in via di sviluppo. La maggiore sfida della Cina odierna è trasformare la propria società socialista in un 'economia di mercato attraverso una *transazione*. Oggi le principali sfide iniziali di questa transazione sono state superate. Il mercato è diventato l'istituzione predominante in Cina. Le sfide riguardanti la transazione economica sono gradualmente sostituite dalla sfida dello sviluppo: la necessità di investire nelle capacità umane e nelle infrastrutture, di creare istituzioni e di proteggere quella parte di popolazione considerata più vulnerabile. Il successo della Cina sarà determinato dalla sua capacità di creare efficienti istituzioni, e aumentare la qualità del capitale umano.

La guida allo sviluppo economico è particolarmente evidente oggi, ed è il risultato di 3 fattori principali: fattori strutturali, transizionali e tradizionali. Alcuni di essi risaltano maggiormente, poiché la Cina è sempre più semplice da analizzare. La sua crescita è rapida e persistente, i tassi di investimento sono alti, il contributo delle fabbriche (manifatturiere) al PIL e alla crescita sono davvero alti, infine la partecipazione cinese all'economia mondiale è sempre più forte. Sicuramente la sua grandezza, diversità interna e la sua legislazione sono ancora lo specchio di sfide per l'occidente nell'analisi delle sue strategie economiche e delle sfide che essa stessa sta affrontando, quali possono essere la forte competizione interna tra le varie imprese (statali e non statali),che erodono il suo interno. La Cina è tutt'ora una nazione poco trasparente: i dati economici diffusi spesso non sono validi e devono essere manovrati con attenzione: i dati diffusi dalla stessa sono infatti molto spesso contradittori ed incompleti, rendendo così difficile l'analisi.

Tutto questo ci porta comunque a considerare che le sfide con le quali la Cina si deve confrontare sono davvero difficili. Poiché spesso si tende a sovrastimare o sottostimare la Cina stessa: la prima è data dai fatti di Tiananmen del 1989 ed il modo in cui la rivolta è stata soppressa, che hanno posto dei dubbi sulla reale possibilità che la Cina diventi un' economia portante; per quanto riguarda la sovrastima della stessa, porta a pensare che la

Cina possa essere in un futuro non molto lontano uno dei maggiori competitor economici e forse un potente rivale agli Stati Uniti. È importante non perdere di vista le grandiose sfide e difficoltà che sta affrontando. Per fare ciò, è importante ricordare che la Cina si è risollevata dalla povertà assoluta solo recentemente e che quindi possiede ancora un capitale sia umano che fisico alquanto inadeguato. Per questo motivo sia il livello educativo che tecnologico sono bassi, e le infrastrutture dei trasporti o quelle riguardanti le industrie sono tutt'ora da costruire, poiché mancano ancora delle infrastrutture che appoggino una forte produttività economica. Nonostante ciò, negli ultimi anni il governo è stato in grado di intraprendere un sufficiente numero di cambiamenti politici. Questo ha permesso, nonostante gli insuccessi, di superare importanti ostacoli. Ciò è anche dovuto al fatto che i principali cambiamenti che permettevano un processo di sviluppo, sono stati attuati.

Maggiore è lo sviluppo della Cina, maggiore è il suo contributo al benessere mondiale. Nel prossimo secolo ci si aspetta che nuovi prodotti, scoperte mediche e servizi siano forniti dalla Cina stessa. Il suo contributo alla società mondiale aumenterà di anno in anno.[6]

1.1.2 Dinamiche e sfide del mercato del lavoro cinese

Per comprendere a fondo le dinamiche del mercato del lavoro cinese è importante analizzare le caratteristiche principali della sua struttura. Nonostante sia uno dei Paesi con maggior numero di popolazione, il mercato del lavoro odierno necessita dell'aiuto consapevole di partner esteri, poiché il governo cinese da solo non è in grado di identificare le esigenze né del mercato del lavoro, né delle aziende cinesi stesse. In seguito alle modifiche del quadro normativo del 2008, si sono ottenuti i primi successi all'interno del mercato del lavoro, soprattutto per quanto riguarda il lavoro dipendente: lavoratori,

[6] Barry NAUGHTON, *Chinese Economy: Transitions and Growth*, The MIT Press, Massachussets Institute of Technology, 2007, pp. 1-12.

aziende cinesi ed estere ed istituzioni hanno visto migliorare la propria situazione. Il mercato non è più completamente basato sull'export, ma il governo ha attuato delle politiche che hanno favorito il settore terziario e il consumo interno è cresciuto. Il mercato del lavoro è caratterizzato dalla forte crescita economica che la Cina sta attraversando, che ha posto l'attenzione su un'economia mista. La crisi che ha colpito il mondo negli ultimi 10 anni, ha favorito maggiormente la società cinese rispetto alle multinazionali estere, poiché il governo per far fronte alla crisi, seppur poco percepita, ha attuato degli interventi pubblici che favorissero la Cina nel suo interno.

Sempre più aziende cinesi e non, si sono rivolte ad aziende interinali in loco per poter usufruire di lavoratori professionali che operano all'interno del mercato del lavoro cinese. Il principale timore infatti, è la mancanza di personale qualificato. Per quanto la Cina abbia una popolazione numerosa, il numero di persone professionali e qualificato è veramente basso. Le cause sono da attribuirsi a diversi fattori: nonostante vi sia una grande domanda, il mercato non è in grado di offrire risorse sufficienti. Non vi sono infatti sufficienti manager qualificati e diversi settori ne risentono la mancanza (industria, commercio, ricerca e sviluppo).

Il secondo aspetto riguarda i giovani laureati: sebbene ogni anno le università cinesi producano milioni di laureati, le aziende non riescono comunque a trovare personale qualificato: i giovani laureati hanno un'attitudine lavorativa non adeguata e mancano di esperienze.

Il terzo problema è dato dal turnover: il ricambio avviene particolarmente tra i neolaureati e il personale da poco assunto, poiché vi è un forte sbilancio tra domanda e offerta di talenti. Ciò crea enorme difficoltà perché le aziende che investono nella formazione di personale, si ritrovano a dover partire da zero con la formazione di nuovi giovani inesperti.

C'è un ultimo aspetto da tenere in considerazione: le retribuzioni e la forza lavoro. Sebbene le retribuzioni stiano aumentando rispetto al passato e vengano dato incentivi ai

managers locali (spesso e volentieri sono caricati di responsabilità e titoli ai quali non sono all'altezza), la forza lavoro ha visto un netto calo. Ciò è dovuto al maggiore benessere della popolazione, le donne infatti non sono più costrette a lavorare, vi è quindi minore partecipazione nell'ambito lavorativo. Inoltre il popolo cinese è un popolo estremamente vecchio, la percentuale di anziani è nettamente superiore alla percentuale di giovani in età da lavoro, questo è dovuto anche e soprattutto alla politica del figlio unico in atto fino al 2015.

1.1.3 Problematiche legate al temporary staffing

Il lavoro a tempo determinato (o temporaneo), esiste in Cina ormai da tempo e le aziende, soprattutto quelle cinesi lo usano principalmente per una questione di costi: il lavoro determinato permette di risparmiare (ottica cost-saving) e permette anche una certa flessibilità nell'impiego di lavoratori. Permette inoltre nella maggior parte dei casi, di aggirare gli obblighi contrattuali da parte delle aziende, ponendo quindi il lavoratore in una situazione di sfavore.

Il reclutamento di questi lavoratori temporanei avviene attraverso una rete di aziende situate in piccoli città o villaggi. Ciò dimostra che nonostante il mercato dei lavoratori temporanei sia in forte crescita, è ancora molto immaturo. Negli ultimi anni è stato eliminato il divieto alle aziende di assumere personale senza passare dalle aziende statali competenti, ciò ha fatto sì che le aziende avessero la possibilità di assumere lavoratori di valore maggiore rispetto a ciò che avveniva in precedenza. Le aziende interinali si limitavano a gestire l'inserimento dei lavoratori a tempo determinato, ma non svolgevano alcuna attività di intermediazione. Le esigenze delle aziende che usufruiscono oggi del temporary staffing sono principalmente manodopera qualificata con caratteristiche specifiche (età, sesso, personalità), il licenziamento del personale in eccesso, la soluzione delle problematiche inerenti la gestione del personale, riduzione dei costi, il "try and hire".

Negli ultimi anni è stato preso atto che un numero sempre maggiore di lavoratori , soprattutto quelli che sono costretti ad emigrare nelle città, vive in condizioni disumane, per questo tentativi di sciopero o suicidi sono in Cina, una realtà tangibile. Poiché il governo è preoccupato di eventuali disordini che possono nascere da questi disagi, si è impegnato ad attuare politiche di innalzamento del livello dei salari minimi per i lavoratori. Il problema nell'attuazione di queste direttive, nasce nel momento in cui le grandi multinazionali estere situate in Cina, non sono disposte a sottostare alle direttive, poiché la Cina si è sempre presentata al mondo come una fonte inesauribile di forza lavoro a basso costo. Questo va in contrasto con le grandi aspettative dei giovani laureati che, avendo investito tempo e denaro negli studi, sognano un lavoro dignitoso ed un salario adeguato, ma più volte che no, sono costretti ad incontrare la dura realtà: nonostante i risultati scolastici eccelsi, le loro competenze non sono sufficienti. Poiché le aziende, per contro non son disposte a pagare maggiormente i lavoratori, molte di esse hanno deciso di spostarsi in altri stati dell'Asia, dove la manodopera è ancora più economica. Paesi come il Vietnam stanno diventando la base di molte aziende, poiché il Vietnam essendo un paese a basso reddito, può fornire lavoratori ad un prezzo ancora inferiore.[7]

Da quando è stata abolita la quota programmata di assunzioni nelle imprese pubbliche da parte dello stato, il mercato del lavoro cinese è diventato più efficiente e dinamico. Non vi è più un rigido controllo sull'impresa, ma anzi le dinamiche tra domanda e offerta sono più libere e ciò ha favorito l'aumento degli investimenti esteri in Cina.

Il problema che nasce da una maggiore libertà alle aziende si riscontra però nei rapporti lavorativi: le aziende fissano il trattamento retributivo a loro discrezione, lo stesso avviene per le condizioni contrattuali. Tutto ciò avviene a sfavore del lavoratore che, spesso, pur di accettare il posto di lavoro è costretto a sottostare a condizioni umilianti. Sono famosi infatti i diversi casi di sfruttamento di lavoratori cinesi costretti a lavorare per innumerevoli ore ogni giorno per portare a casa un salario che permette loro di

[7] Stefano COLLI LANZI, *Il mercato del lavoro in Cina*, http://www.sussidiarieta.net/files/lanzi.pdf consultato il 4 agosto 2016.

sopravvivere a malapena, costringendoli ad abbandonare le famiglie ed a condurre una vita di stenti. Per regolare in modo efficace le dinamiche del mercato lavorativo, è stata introdotta nel 2007, ma entrata in vigore nel 2008, una nuova legge sui contratti di lavoro a protezione dei lavoratori. Questa legge, che ha intimorito le multinazionali estere, è servita a regolamentare sia le dinamiche lavorative che sociali cinesi. La legge è servita ad innalzare gli standard normativi di tutela dei lavoratori cinesi, che nel lungo periodo potrà avere effetti più che positivi nel mercato.[8]

1.1.4 La politica del New Normal

Nel 2015 si è tenuto un Congresso Nazionale Popolare (CNP) della Repubblica Popolare Cinese (RPC) nel quale si è affermato di voler attuare la riforma economica del New Normal. Questa prevede che l'aumento della crescita economica e l'impiego della forza lavoro rimangano stabili durante tutto il processo. Questa nuova idea di politica economica è stata elaborata in seguito alla evidente diminuzione della crescita economica cinese: mentre negli anni passati la crescita economica cinese era a due cifre, a volte superando il 12 per cento annuo, negli ultimi anni si è notato che la sua crescita economica non superava il 7-7,5%. Questo è l'impegno di cui si è preso carico il governo cinese: mantenere la crescita economica in una percentuale del 7% annuo, percentuale maggiore rispetto alle più gradi potenze economiche occidentali, compresi gli stati Uniti[9]. Nonostante la crescita economica sia rallentata, pare che il mercato del lavoro stia rispondendo bene: i nuovi lavori urbani che si sono creati eccedono le aspettative e la disoccupazione rimane stabile al 4% circa. La paga media è cresciuta in linea con il Pil nominale, il divario città campagna non è aumentato e il mercato del lavoro rimane flessibile e forte.

[8] Michele TIRABOSCHI, *Cina: verso un nuovo mercato del lavoro?*, Il sole 24 ore, n.45 del 16 novembre 2007.
[9] Yong WANG, *Insidie e opportunità del "New Normal" della crescita cinese*, 27 febbraio 2015, http://www.cinaforum.net/new-normal-873/ consultato il 4 agosto 2016.

La migrazione interna è la chiave per comprendere la flessibilità attuale nel mercato del lavoro cinese. Nel 2013 un terzo della forza lavoro cinese totale ha attuato questo processo di migrazione nelle aree urbane. Rimangono comunque diversi problemi legati alla migrazione: si tratta soprattutto di *hukou (户口)*, il sistema di passaporti interno che non garantisce ai migranti rurali servizi sociali.

La flessibilità strutturale del mercato del lavoro cinese è la chiave del successo della transizione economica cinese verso il "New Normal". Innanzitutto, la stabilita del mercato lavorativo durante una ristrutturazione economica, può essere più facilmente raggiunta con la riallocazione efficiente della forza lavoro attraverso politiche sociali.

Questo permetterebbe di attutire le crisi lavorative cicliche che si verificano a causa di un sovrannumero di lavoratori impiegati nelle aziende statali. Inoltre, queste politiche sociali incentiveranno la migrazione interna che contribuirà alla creazione di nuovi lavori nelle città nel medio periodo. Queste politiche però, al fine del loro effettivo funzionamento dovranno interessare anche il sistema di passaporti interni: in effetti l'*hukou* non dovrà più essere un ostacolo, ma dovrà rappresentare una chiave: la chiave per accedere al settore dei servizi che garantirà ancora maggiore flessibilità economica.

1.1.5 Sviluppi nel mercato del lavoro

I nuovi posti di lavoro creati negli ultimi anni hanno superato le aspettative del governo. Sempre più cinesi chiedono un posto di lavoro stabile e ciò che sorprende è che nell'ultimo decennio nelle zone urbane la domanda di lavoro da parte delle aziende ha spesso superato l'offerta da parte dei lavoratori, nonostante la crisi finanziaria globale che ha suggerito una certa rigidità nel mercato lavorativo. La Cina registra un tasso di disoccupazione stabile al 4%. I salari stanno crescendo molto lentamente dovuto anche al rallentamento della crescita economica cinese degli ultimi anni. Questo però non ha ostacolato in alcun modo la produzione che è a dispetto delle aspettative, aumentata.

Un problema che la Cina si vede costretta ad affrontare è quello demografico. Dato il rallentamento demografico a cui si è assistito, il mercato lavorativo interno è costituito da un numero molto basso di popolazione in età da lavoro. La maggior parte della popolazione è in età avanzata e pensionabile, e questo potrà avere effetti negativi sulla crescita e sulle prospettive salariali future. Il tasso di forza lavoro rimane dell'80 per cento, attualmente uno dei più alti al mondo. Il settore dei servizi è composto da un alta intensità di lavoro a discapito della qualità: i lavoratori non sono specializzati né qualificati, più volte che no imparano il mestiere a lavoro. Dopo il 2008 l'impiego di lavoratori nel settore dei servizi è aumentato al punto che nel 2014 si contava che fosse costituito dal 40% della forza lavoro.[10] Assai curioso è il sistema di calcolo del tasso di disoccupazione: poiché i dati non sono mai totalmente certi, molti studi suggeriscono di aggiungere 6 punti al tasso di disoccupazione annunciato. Inoltre le statistiche riguardanti l'occupazione erano discontinue sino al 2010 e molte di esse non sono ad uso pubblico, rendendo difficile avere un quadro completo e chiaro della situazione lavorativa passata ed attuale all'interno del sistema economico.

La riforma del New Normal si pone l'obiettivo di aumentare il tasso di urbanizzazione al 60% entro il 2020. Le riforme di tipo strutturale sono ciò di cui ha bisogno il mercato del lavoro per rinforzarsi: dalla riforma fiscale che toccherebbe il sistema pensionistico e permetterebbe una maggiore mobilità lavorativa tra le province alla riforma dei servizi che permetterebbe di rendere i servizi maggiormente competitivi: sebbene questo sarebbe a sfavore dei lavoratori e delle aziende poiché vi sarebbe maggiore competizione tra gli stessi, si genererebbe maggiore benessere attraverso la creazione di posti di lavoro e l'innalzamento del reddito. Infine, la riforma dell'*hukou* eliminerebbe ogni ostacolo riguardante la mobilità lavorativa a favore di una rapida urbanizzazione, attraverso l'assunzione di lavoratori migranti nelle aree urbane dove potrebbero godere di maggiori benefici sociali. [11]

[10] W.Raphael LAM, Xiaoguang LIU, Alfred SCHIPKE, *China's Labor Market in the "New Normal"*, International Monetary Fund, IMF Working, 2005, Paper pp. 1-9
[11] Ibid PP. 22-23

1.2 IL SISTEMA HUKOU

1.2.1 Hukou:barriera sociale

La forte urbanizzazione che recentemente caratterizza le città cinesi è principalmente dovuta all'innalzamento della qualità della vita e dei salari minimi previsti. Le città sono diventate la culla di molti lavoratori che, provenendo da aree rurali e povere dove il sostentamento si basa quasi esclusivamente sulla agricoltura, si riversano nei centri urbani spinti dalla promessa di una vita più semplice. Questa promessa però il più delle volte non viene mantenuta e la maggior parte della popolazione che si riversa in città non gode dei benefici di cui sperava poter usufruire. Il paese ha fatto esperienza di una forte urbanizzazione in passato e si pensa che ciò possa caratterizzare la Cina per qualche altro decennio, un processo che implicherà una forte redistribuzione della popolazione. Questa è per la Cina una delle maggiori sfide che si vede costretta a combattere. L'urbanizzazione che la sta caratterizzando è una delle più sconvolgenti mai avvenute: molte delle sue caratteristiche si discostano dalle caratteristiche di una urbanizzazione standard. Certamente l'urbanizzazione è prodotta dalla tecnologia e dalla industrializzazione e il sistema lavorativo cambia da un sistema lavorativo rurale ad uno urbano. L'urbanesimo deriva direttamente dall'abbandono delle tradizioni per creare nuove istituzioni e infrastrutture. Questo non è avvenuto in Cina che ha mantenuto le sue tradizioni rurali attuando un'urbanizzazione incompleta per mantenere bassi i costi del processo.

L'urbanizzazione incompleta avviene permettendo una migrazione temporanea verso le città, non garantendo l'accesso al welfare urbano e altri benefici.[12] Il sistema di passaporti interni, conosciuto con il suo nome cinese *hukou* ha creato sin dal suo inserimento molteplici problemi chiudendo le porte della migrazione e soprattutto quelle del lavoro urbano. Lo scopo principale legato all'introduzione dello stesso era quello di spingere

[12] Kam Wing CHAN, *Fundamental' s of China's Urbanization and Policy*, The China Review, vol. 10, No. 1, 2010 pp. 64-66

all'industrializzazione. Questo era legato alla politica economica attuata dal governo che prevedeva di creare una doppia struttura all'interno dell'economia stessa, dividendo l' economia urbana da quella cinese. Il sistema si basa principalmente sul garantire l'appartenenza ad un luogo (villaggio, città), nel quale la madre è cittadina originaria. Il sistema pone delle forti restrizioni nella migrazione interna, comportando anche un'immobilità che ha portato ad uno squilibrio interno. Le zone maggiormente popolate in Cina, sono in effetti le zone rurali dove risiede il 70% della popolazione. Sino alla fine degli anni '90 il sistema permetteva ad un alto numero di migranti "temporanei" di risiedere nelle città, la maggio parte dei quali sono conosciuti con il nome di *mingong (民工)*, lavoratori migranti rurali.

Questi lavoratori non erano riconosciuti dalla legge come lavoratori urbani, quindi non godono in alcun modo dei diritti legati ad un *hukou* urbano, quali la sanità, l'istruzione. Non sono nemmeno concessi loro la residenza permanente nelle città, quindi non vi è per loro possibilità di sistemarsi per sempre nella città in cui lavorano. Ogni anno il numero di migranti aumenta. Solo alla fine del 2009 infatti, il numero di migranti superava i 150 milioni.[13]

[13] Ibid p. 69

Tabella 1. Popolazione con *Hukou* non agricolo, popolazione urbana e PIL, 1995-2008 (% del totale nazionale)

Year	Non-Agricultural *Hukou* Population (NAP)	Urban Population	GDP of Non agricultural Sectors	= A-C	=A-B
1995	15.2	13.5	53.7	-38.5	1.7
1958	18.5	16.2	65.9	-47.4	2.3
1965	16.7	18.0	62.1	-45.4	-1.3
1970	15.3	17.4	64.8	-49.5	-2.1
1975	15.4	17.3	67.6	-52.2	-1.9
1978	15.8	17.9	71.8	-56.0	-2.1
1980	17.0	19.4	69.8	-52.8	-1.9
1985	20.01	23.7	71.6	-51.5	-3.6
1990	21.1	26.4	72.9	-51.8	-5.3
1995	23.8	31.7	80.0	-56.2	-7.9
2000	26.1	36.2	84.9	-58.8	-10.1
2005	32.0	43.0	87.8	-55.8	-11.0
2006	32.5	43.9	88.7	-56.2	-11.4
2007	32.9	44.9	88.9	-56.0	-12.0
2008	33.3	45.7	88.7	-55.4	-12.4

Fonte: Kam Wing CHAN, *Fundamental' s of China's Urbanization and Policy*, The China Review, vol. 10, No. 1, 2010

1.2.2 La promessa di una nuova riforma

La crescita dell'urbanizzazione annuale, seppure inferiore a quella dell'ultimo decennio (attualmente si aggira intorno al 3%), ha permesso ai migranti rurali di prendere maggiore consapevolezza dei propri diritti. Fondamentale è stata la riforma dell'*hukou*, che ha permesso loro di comprendere quali servizi possono richiedere e quale tipo di impiego possono aspettarsi. Questa consapevolezza acquisita non può essere ignorata: tutt'ora i migranti sono pronti a far valere e rispettare i loro diritti (权利). Gli effetti di questa migrazione sono ben evidenti sulla popolazione urbana: si stima infatti che le prossime generazioni che nasceranno e cresceranno nell'ambiente urbano saranno per la maggior parte originariamente figli di contadini immigrati. Questo dato evidenzia notevolmente come questa migrazione possa essere considerata una delle migrazioni interne più grandi ed influenti mai avvenute. L'obiettivo che si deve porre lo stato è quello di creare posti di lavoro che siano adeguati alle capacità lavorative degli immigrati rurali, oppure dovrebbe provvedere al training per i lavoratori (工人) affinché acquisiscano capacità tali da poter soddisfare la domanda di lavoro da parte delle aziende[14]. Riuscire a competere sul mercato del lavoro urbano, garantirebbe a questi lavoratori migranti la possibilità di finanziare l'espansione di diversi servizi sociali, in questo modo contribuirebbero maggiormente all'interno della società e verrebbero maggiormente accettati nelle aree urbane.[15] Le restrizioni riguardanti l'*hukou* sono state recentemente allentate, questo per permettere maggiormente la mobilitazione di quei migranti necessari allo sviluppo economico che si presentano in città con educazione universitaria o professionale.

Permettere ai migranti attraverso una riforma totale, di godere totalmente dei benefici urbani permetterebbe di raggiungere una situazione in cui ci sarebbero solo vincitori: il lavoratore otterrebbe la possibilità di vivere "alla apri" di un normale cittadino urbano, il mercato del lavoro urbano potrebbe godere di personale lavorativo maggiormente

[14] Kam Wing CHAN, *Fundamental's of China's Urbanization and Policy* , The China Review, vol 10, No. 1, 2010 p. 84
[15] Cai FANG and Kam Wing CHAN, *The political economy of urban protectionist employment policies in China*, Institute of Population Studies, Chinese Academy of Social Sciences, 2000, Working Paper Series No. 2

qualificato e le aziende avrebbero maggiore forza lavoro qualificata tra cui scegliere e sulla quale investire. Non solo, ma la riforma permettere anche il fenomeno dell'agglomerazione: sono molto dopotutto i centri urbani medio-grandi nei quali vi è un basso indice di concentrazione della popolazione. Purtroppo però, vi sono restrizioni anche in questo campo: non solo vi è una soglia limite che riguarda il numero di migranti, ma vi è anche una soglia limite che riguarda il numero della popolazione nei centri urbani, che non ammettono eccezioni. Liberalizzare il sistema di passaporti interni è una medaglia a due facce: creerebbe una situazione in cui le città più competitive allargherebbero il numero della popolazione, mentre quelle meno competitive soffrirebbero del fenomeno dello spopolamento. Il rovescio della medaglia più che positivo consisterebbe nel creare una rete commerciale composta da un numero minore di centri urbani, ma con maggiore varietà di grandezza che permetterebbe ad un paese vasto come la Cina di concentrarsi sul miglioramento della condizione sociale di meno aree.[16] Non solo, una forte urbanizzazione dei centri urbani che provvedono servizi sociali di valore, permettono al governo di risparmiare molto: una maggiore densità di popolazione permetterebbe infatti di diminuire il costo (su base procapite), dei servizi sociali quali la disoccupazione, la sanità e l'educazione.

Il sistema *hukou*, è metro di misura della migrazione interna, e concede lo status urbano solo previo conseguimento di determinati processi legali o nel caso in cui il titolare dell'*hukou* acquisisca lo stato di residente urbano, status acquisito nel caso in cui si risieda nella città per più di sei mesi. Nei centri urbani è molto più semplice trovare un impego: l'industrializzazione permette di creare continuamente nuovi posti di lavoro.

Nonostante ciò,non tutto è oro quel che luccica: una caratteristica interessante di questo sistema è che lavoratori migranti rurali, nonostante abbiano risieduto e lavorato in centri urbani per diversi anni, possono godere in modo veramente minimo dei benefici

[1616] Kam Wing CHAN, *Fundamental' s of China's Urbanization and Policy* , The China Review, vol. 10, No. 1, 2010 p. 85

generalmente associati ai cittadini urbani, quali ad esempio sanità ed educazione gratuite.[17]

È interessante notare come questo processo di urbanizzazione sia avvenuto: alla fine degli anni '90 si contavano un numero limitato di centri urbani di piccole dimensioni. Nel 2005 la popolazione urbana avente hukou era solo il 30% della popolazione totale.

Quando si intende comprendere a fondo il processo di urbanizzazione cinese è fondamentale tenere conto delle caratteristiche del sistema *hukou.* Ciò che incuriosisce maggiormente chi si cimenta nello studio di questo fenomeno è che il sistema non è basato sulla professione o il luogo di nascita. Ma è comunque altamente discriminatorio, soprattutto nei confronti di lavoratori rurali: un lavoratore in un azienda statale potrà godere di un *hukou* urbano anche se l'azienda nella quale lavora è situata nella campagna cinese, un lavoratore rurale che risiede in città per diversi anni, rimarrà sempre un lavoratore rurale (a meno che non vengano raggiunti i requisiti necessari, che comunque non garantiscono in alcun modo l'ottenimento dello status urbano). Una caratteristica dell'urbanizzazione cinese sottolinea come questo fenomeno non sia dovuto all'ingrandimento di centri urbani già esistenti, ma è il risultato della nascita di innumerevoli piccole città.[18]

Nel 2009 correva la voce che i passaporti interni sarebbero stati definitivamente eliminati, ma la cosa non è mai accaduta e tutt'ora regola in modo rigoroso la migrazione e l'urbanizzazione. Non ci fu nemmeno alcun tipo di cambiamento al riguardo, infatti tra il 2000 ed il 2010 la densità di popolazione delle città cinesi è diminuita. Uno dei motivi che possono essere legati a questo fenomeno, potrebbe essere il fatto stesso che i diversi livelli del governo cinese hanno la possibilità di acquistare terre allo scopo di permettere lo sviluppo urbano (da qui nascono i nuovi centri urbani di cui sopra).

[17] Yasheng HUANG, *Urbanization, Hukou system and government land ownership: effects on rural migrant works and on rural and urban hukou resident*, OECD Development Centre, 2010, pp. 5-9.
[18] Ibid pp. 12-13.

1.2.3 Hukou rurale ed urbano: comparazioni

Sulla base di un intervista condotta da Y. Huang nel 2009 in collaborazione con ricercatori al centro di Pubblica Amministrazione alla Sun Yat-Sen University in Guanzhou, riguardo alla migrazione rurale nella provincia del Guangdong, specialmente nelle città di Guangzhou, Fushan, Shenzhen, Dongguan e Zhuhai, risulta che gli intervistati (età media 27 anni), siano estremamente mobili tra le città. Molti di loro raccontano che gli spostamenti continui tra il villaggio di provenienza e la regione urbana più vicina, avvengono in base al cambiamento delle condizioni economiche e la loro salute personale. Tutti loro avevano alle spalle un certo grado di educazione scolastica: la maggior parte di essi aveva concluso solo la scuola media, una percentuale del 19.3 aveva concluso la scuola superiore, mentre solo il 13 per cento aveva studiato in college tecnici. Il 48,5 per cento era impiegato in imprese domestiche private, mentre il 18,4 era impiegato in aziende con un unico proprietario. I restanti erano impiegati presso imprese di proprietà statale o collettiva (soprattutto aziende taiwanesi, di Hong Kong e joint ventures). La ricerca dimostra che, una delle maggior fonti che portano all'aumento del reddito legata all'urbanizzazione è appunto la migrazione. I lavoratori che si sono spostati nei centri urbani osservati nella ricerca, hanno aumentato in modo tangibile le loro entrate. Rimane comunque evidente la differenza di stipendio tra i migranti rurali che si sono stabiliti nelle città, e i residenti urbani. A Shenzhen ad esempio, la differenza di stipendi era 45% per i residenti con *hukou* rurale, 41% per *hukou* rurale non residenti. Nonostante possa sembrare che la differenza non sia così cospicua, è interessante notare come il divario si allarga maggiormente se si confrontano i lavoratori migranti rurali con coloro che hanno un impego attivo. Coloro che si spostano nelle città e che non trovano lavoro in breve tempo, non sono disposti a trascorre molto tempo lontani da casa senza un lavoro, perché la loro scelta non avrebbe alcun beneficio. Infine il divario raggiunge il suo massimo se si comparano i lavoratori residenti con *hukou* rurale e i lavoratori residenti con *hukou* urbano.

Un lavoratore con *hukou* urbano guadagna fino a due volte lo stipendio di un lavoratore residente con *hukou* rurale. Gli intervistati hanno fornito informazioni riguardanti il reddito medio nei villaggi rurali e in città: nel villaggio il loro reddito medio si aggirava intorno agli 8200 yuan, mentre nelle città superava di poco i 30 mila. Il 25% delle famiglie che erano tornate dalla città per mancanza di lavoro aveva un reddito pari a zero. Solo il 29% degli intervistati si aspetta in futuro di poter cambiare lo status rurale in status urbano, ma nessuno di loro è ancora riuscito ad ottenerlo. Dimostrazione del fatto che il sistema è ancora molto rigido, che le riforme al quale è stato sottoposto nel corso degli anni sono servite a cambiare ben poco la situazione attuale dei lavoratori migranti.

Il sistema *hukou* ha effetti importanti anche sull'educazione: un *hukou* urbano garantisce una educazione di base gratuita o a costi minimi nelle città. Un *hukou* rurale invece, pone 2 svantaggi importanti: il primo, è che il possessore di un *hukou* rurale non può avere accesso al sistema scolastico locale della città in cui risiede, quindi le famiglie sono costrette a mandare i loro figli in scuole diverse e davvero costose (il costo annuale si aggira intorno ai 5000 yuan, comprendendo le tasse scolastiche, i pasti, l'autobus). Questo potrebbe far pensare: che cosa spinge una famiglia ad investire così tanto denaro nell'educazione dei figli in città? Si arriva al secondo svantaggio, che fa riflettere: nemmeno l'educazione basica rurale è fornita in modo gratuito, nonostante il governo abbia più volte discusso sulla riduzione delle tasse scolastiche nelle aree rurali. Non c'è da sorprendersi allora quando i dati mostrano la maggiore disponibilità al risparmio dei lavoratori rurali migranti: i minori guadagni e le alte spese li portano a risparmiare fino al 40% per l'educazione, il 32% per la costruzione di case nei loro villaggi d'appartenenza, e il 28,5 percento dei risparmi serve a coprire gli imprevisti (malattie)[19]

Per quanto riguarda i contadini che non hanno deciso di emigrare, si tede a pensare che questa migrazione di massa da parte dei più abbia contribuito alla creazione di nuove opportunità lavorative per color che hanno deciso di restare [20]

[19] Ibid pp. 19-25
[20] Ibid pp. 30

La decisione di migrare si basa su diversi fattori: primo, il lavoro. La decisione si basa quindi sulle possibilità di guadagno e di trovare un lavoro. Altri fattori da tenere in considerazione sono i servizi pubblici di cui si potrà godere, la lontananza dalle famiglie e la qualità della vita e i costi che deriveranno dalla migrazione stessa.[21]

Cos'è infine questo complesso sistema? Il sistema *hukou* è stato creato sull'idea del *propiska* sovietico, anch'esso un sistema di passaporti interni. Ma cosa rende *l'hukou* cinese così speciale da renderlo diverso dagli altri? La particolarità è che non ha la semplice funzione di registrazione famigliare, è invece una istituzione statale che regola la mobilità e ne pone dei limiti. Ad oggi è il più importante mezzo per determinare la piena cittadinanza ai quali sono legati i diritti già evidenziati precedentemente. La sua funzione è quella di esclusione dei migranti rurali da diritti e possibilità di cui non possono godere. La distinzione tra i diversi tipi di *hukou*, agricolo (农业) e non agricolo (非农业), è affiancata dalla categorizzazione dell'individuo in base al luogo di registrazione dell' *hukou* stesso.

Può essere classificato come *hukou* locale e non locale il sistema prevede che ogni cittadino sia registrato in un solo luogo con permanenza residente. Il tipo di *hukou* determina anche i tipi di servizi di cui si può disporre e dove.[22]

Nei tardi anni '90 è stato posto nelle mani dei governi locali il potere di determinare dei criteri propri di ammissione e il numero per ottenere un hukou permanente nel centro urbano che amministra. Ha inoltre eliminato la distinzione tra hukou agricolo e non agricolo: sebbene si pensi sia un tentativo per rendere tutto più equo, in realtà questa eliminazione è avvenuta solo in alcuni luoghi, generalmente nelle città e non in tutta la nazione. Nei luoghi in cui è stata fatta, questi due tipi di hukou vengono sostituiti da un hukou di registrazione famigliare residente.[23] Tutte le iniziative proposte e attuate continuano tutt'ora ad avere un impatto minimo e trascurabile sul sistema.

[21] Shuming BAO, Őrn B. BODVARSSON, Jack W. HOU, Yaohui ZHAO, *The Regulation of Migration in a Transition Economy: China's Hukou System*, St. Cloud State University, Discussion Paper No.4493, 2009 pp. 9
[22] Kam Wing CHAN, Will BUCKINGHAM, *Is China Abolishing the Hukou System?* The China Quarterly 2008 pp 587-589
[23] Ibid pp 594-596.

1.2.4 Problematiche nell'attuazione di una nuova riforma

L'obiettivo del sistema *hukou* era quello di permettere ai contadini di " lasciare la terra senza lasciare la campagna". Il ruolo tradizionale del sistema si basa su due compiti principali: il primo è quello di garantire la priorità lavorativa ai lavoratori urbani. In seguito alla migrazione si è creata una forte competizione trai i lavoratori rurali e urbani nelle città. Questo problema è stato risolto con l'identificazione dell'hukou nel mercato del lavoro. In alcune città inoltre esiste il divieto per alcune imprese di assumere lavoratori migranti per alcuni tipi di lavoro. Secondo, il sistema *hukou* esclude i migranti dal sistema sanitario sociale. [24]

Il problema di fondo si trova nel fatto che, sebbene negli ultimi anni, specialmente dal 2003, gli hukou di tipo non agricolo siano aumentati, il problema che rimane si fonda sul fatto che più i benefici sociali sono legati allo status *hukou*, maggiori sono le difficoltà di istituire una riforma efficace. Sebbene i lavoratori rurali che si stabiliscono nelle città per più di sei mesi- un anno vengano considerati residenti urbani, sono comunque esclusi dalla maggior parte dei servizi pubblici. [25]

Recentemente si è cercato di rendere più equa la provvisione dei servizi pubblici rendendo più semplici i criteri di accesso a questi servizi per i migranti. I governi locali, consapevoli dei limiti di questo sistema, tendono sempre più a semplificare i criteri di accettazione per nuovi residenti, in modo da accelerare l'urbanizzazione.

La riforma *hukou* è portata avanti con forza dai governi locali i quali vogliono rompere le regole e avanzare verso un migliore sviluppo locale. Ma poiché è una riforma politica pubblica, per essere attuata in modo efficace deve essere accettata da tutta la nazione, solo in questo modo si può ottenere una riforma armoniosa.[26]

---

[24] Fang CAI, *Hukou System Reform and Unification of Rural-urban Social Welfare*, China &World Economy, vol 19, no 3, 2011, pp. 4-5.
[25] Ibid. pp. 9
[26] Ibid. pp. 12-16

Il sistema *hukou* permette di cambiare il luogo di residenza all'interno dello stesso villaggio o città, ma cambiare il tipo di *hukou* non è cosi semplice: è necessario passare tutte le barriere imposte dal governo e richiede l'approvazione delle autorità pubbliche di sicurezza. Generalmente il cambio di status viene concesso solo nel caso in cui sia assolutamente utile al raggiungimento degli interessi locali.

Oltre ai migranti con hukou, vi sono anche diversi milioni di lavoratori senza *hukou:* questa popolazione sprovvista, conosciuta come "popolazione fluttuante", la quale non detiene alcun *hukou* locale ma si trova in città per lavoro o turismo, può essere sia impegnata in attività lavorative che non.[27]

[27] Kam Wing CHAN*, China Internal Migration*, University of Washington, 2000, pp. 1-3

Tabella 2. Migrazione da un'altra provincia (flusso migratorio)

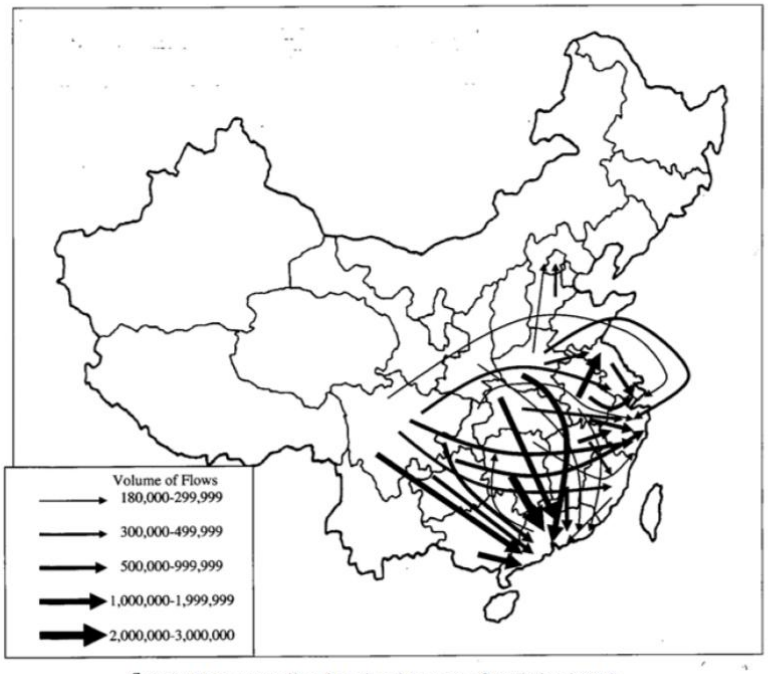
Period	**Total (in millions)**	**As % of nation's population at the beginning of the period**	**Increase over the previous 5 years (in million)**
1990-1995	9.2	0.81	
1995-2000	32.3	2.61	23.1
2000-2005	38.0	3.00	5.7

Popolazione con *Hukou* in un'altra provincia (Stock di migrant)

Year	**Total in millions**	**As % of nation's population**	**Increase over the previous 5 years (in millions)**
1995	9.3	0.75	
2000	42.4	3.35	33.1
2005	47.7	3.65	5.3

Fonte: National Population Sample Survey Office (1997): State Council and National Bureau of Statistics

Figure 3. The 30 largest inter-provincial migration flows, 2000-2005



Source: State Council and National Bureau of Statistics (2007)

Fonte: State Council and National Bureau of Statistics, 2007

1.3 CHEAP LABOR: IL MERCATO DEI LAVORATORI A BASSO COSTO

La maggior parte degli economisti continua ad elogiare la Cina come il Paese con maggior successo economico di oggi. Ciò che si cela dietro a questo straorinario successo però, è una realtà molto triste: la crescita economica è stata determinata anche e soprattutto dallo sfruttamento di lavoratori e contadini. Questi lavoratori a basso costo, appunto conosciuti con il termine inglese Cheap Labors, sono stati la chiave del successo: dato il lavoro malpagato ed in condizioni disagevoli e pericolose, questi lavoratori vengono tutt'oggi pagati poco (in alcuni casi vengono pagati solo 7 centesimi di euro all'ora, fenomeno che persiste anche in alcune zone d'Italia). Poiché dall'inizio della migrazione interna negli anni 50' la Cina ha potuto fare scorta di persone disposte a lavorare per sopravvivere, ha potuto sfruttare questa forza lavoro ed utilizzarla nell'industria. Ma in che modo questo fenomeno dei lavoratori a basso costo ha influito positivamente sullo sviluppo economico cinese?

La grande riserva di forza lavoro ha costituito e tutt'ora costituisce un grande vantaggio: le imprese estere, potendo produrre ad un costo contenuto, hanno deciso di stabilire fabbriche all'interno del territorio cinese, potendo in questo modo utilizzare la forza lavoro cinese. Non è difficile trovare infatti, prodotti di grandi marchi costruiti in Cina. Le caratteristica della forza lavoro a basso costo sono: stipendi bassi, poca assicurazione e pochi benefici sul posto di lavoro, se ve ne sono. Spesso questi lavoratori sono costretti a cambiare lavoro frequentemente, non hanno alcun tipo di training lavorativo. Queste posizioni lavorative sono molto instabili, spesso vengono minacciati di esser licenziati, nel caso in cui non si attengano alle condizioni lavorative. Spesso, questi lavoratori provengono da minoranze etniche, o da settori sociali svantaggiati, nel caso della Cina si

tratta di lavoratori migranti o rurali.[28] Nonostante vi siano diverse leggi e regolamentazioni che riguardano i lavoratori ed i loro diritti, come si può vedere visitando il sito internet del Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale cinese (www.molss.gov.cn), i governi centrali continuano ad agire in modo indipendente. Poiché come è già stato evidenziato in questo elaborato, la crescita economica cinese è dovuta anche agli investimenti di aziende estere nel territorio cinese, i governi locali non rispettano le leggi al riguardo per poter attirare investimenti esteri ed accrescere l'economia del territorio sotto la loro giurisdizione. Ad esempio, nel territorio del Dongguan, i lavoratori delle fabbriche di scarpe, lavorano per più di 10 ore al giorno in condizioni disumane (spesso lamentano malattie respiratorie), e ricevono un salario mensile di 50 dollari americani, se sono fortunati a ricevono lo stipendio promesso. Poiché alcune regioni stanno attuando politiche volte a sostenere i diritti del lavoratore, diverse imprese hanno iniziato a rivolgersi a regioni più interne della Cina alla ricerca di lavoratori da sfruttare,quali ad esempio la regione dello Hunan e del Jiangxi.[29] Il fenomeno del Cheap Labor infatti, interessa maggiormente le zone costiere poiché sono quelle che hanno la maggior possibilità di avviare attività commerciali con l'estero.

Negli ultimi anni la Cina ha potuto godere di grandi investimenti da parte di Paesi quali Giappone, Stati Uniti, ma in maggior misura da parte di Taiwan e soprattutto Hong Kong (56%). La Cina si presenta infatti, come il Paese con maggior numero di investimenti esteri diretti tra i Paesi in via di sviluppo, che hanno agevolato enormemente la sua crescita economica. Come si diceva precedentemente, ciò che attira questi investimenti è il basso costo di produzione, rendendo la Cina la fabbrica del mondo. Questo però, a discapito della super economica forza lavoro che attira multinazionali "export-oriented". Poiché il costo di produzione all'interno di questi paesi è troppo elevato, da quando la Cina si è aperta al mondo, essi hanno trasferito la produzione al suo interno, per poi esportare il

[28] Desmond S. KING, David RUEDA , *Cheap Labor: The New Politics of "Bread and Roses" in Industrial Democraces*, University of Oxford, Perspective on Politics, Vol. 6, No. 2, Giugno 2008, pp 3.
[29] Dali L. YANG, *China's Looming Labor Shortage*, Far Eastern Economic Review, Gennaio 2005, pp. 4-5

prodotto finito. La produzione (soprattutto di scarpe ed indumenti, viene eseguita soprattutto nelle aree del Guandong, Fujian e aree costiere, dove il lavoro costa meno. I lavoratori infatti, non avendo qualifiche e non essendo lavoratori " di professione" percepiscono dei salari molto bassi.[30]

Dal 2007 però, si registra un aumento del costo dei lavoratori, grazie alle politiche implementate dai governi locali, che seppur molto lentamente e poco frequentemente, permettono il rispetto dei diritti lavorativi. Le recenti riforme del lavoro e l'aumento del salario minimo hanno aumentato il costo del lavoro, in aggiunta l'apprezzamento dello yuan ha reso la produzione più costosa.. Seppur la Cina possa vantare una forza lavoro ancora molto competitiva, la produzione si sta lentamente spostando verso aree ancora più vantaggiose, quali possono essere il Vietnam, Cambogia e Bangladesh[31]

Questo potrebbe far credere che la Cina stia perdendo non solo competitività, ma anche la fonte della sua crescita. Ebbene è importante pensare alla situazione in cui versa la Cina: sebbene la forza lavoro inizi ad essere meno economica, è fondamentale non dimenticare che la Cina gode di una popolazione vasta, la cui maggioranza è tutt'ora costituita da lavoratori rurali senza alcuna qualifica professionale. Oltre il 40% della forza lavoro infatti, lavora ancora nelle zone rurali, e viene tutt'ora sfruttata come forza lavoro a basso costo. La Cina quindi, potrà godere ancora per un periodo di tempo sufficientemente lungo di una forza lavoro in grado di rendere lo stato competitivo sul mercato.[32]

[30] Kevin H. ZHANG , *Why Does so much FDI from Hong Kong and Taiwan Go to Mainland China?*, China Ecnomic Review 16, 2005, pp. 294-302

[31] Janet CEGLOWSKI, Stephen S. GOLUB, *Does China have a Labor Cost Advanatge*? Global Economy Journal 12, no. 3, 2012, pp 3,19.

[32] Bobby JAN, *Cheap Labor In China*, http://www.gaebler.com/Cheap-Labor-in-China.htm consultato il 19 agosto 2016

1.4 LA DISOCCUPAZIONE NASCOSTA: IL FENOMENO XIAGANG

La società cinese, ed il mercato del lavoro in particolare, sono contraddistinti da diversi elementi: sino ad ora abbiamo potuto comprendere l'influenza del sistema hukou all'interno del mercato del lavoro, lo sfruttamento della forza lavoro a basso costo che viene sfruttata per la produzione e per attirare investimenti esteri e multinazionali estere sul territorio cinese. Per avere una panoramica più approfondita delle dinamiche e caratteristiche del mercato del lavoro cinese è ora importante analizzare l'esistenza e le implicazioni di un'altra categoria di lavoratori, costituita da tutti quei lavoratori che, per diversi motivi hanno perso il posto di lavoro, ma per i quali lo stato si sta attivando per la loro reintegrazione. Questa categoria di lavoratori, conosciuta meglio come "xiagang", è nata all'inizio degli anni '90 in seguito alla razionalizzazione delle imprese statali, e dovrebbe rappresentare uno status di transizione temporaneo, poiché a breve reintrodotti all'interno del mercato lavorativo attraverso programmi di reemployment. Questa categoria comprende tutti quei lavoratori che, poiché inefficienti, non necessari o in esubero, sono stati estromessi dal loro posto di lavoro ma che non sono del tutto disoccupati. La loro peculiarità sta nel fatto che, nonostante senza lavoro, fanno formalmente parte dell'unita di lavoro, dell'azienda statale per la quale erano impiegati attraverso un contratto, ma non possono godere i benefici derivanti dalla lor appartenenza.

Sebbene la disoccupazione cinese si aggiri intorno al 4%, è interessante notare che questo tassi di disoccupazione non tiene conto di questa categoria di lavoratori. Tenendo conto dei lavoratori xiagang il tasso di disoccupazione arrivava a toccare il 6.9 per cento nel 2000. L'età media di questi lavoratori xiagang si aggira intorno ai 40 anni e toccano soprattutto i settori manifatturieri.

I dati riguardanti la disoccupazione sono comunque molto incerti: mentre la maggior parte degli stati colleziona dati periodicamente ogni mese, la Cina colleziona dati sulla

disoccupazione solo una volta l'anno, ed il periodo coincide con la fine dell'anno, inoltre,mentre gli altri Paesi fissano un limite di età minimo per condurre le loro ricerche riguardo la disoccupazione, la Cina al contrario, nonostante formalmente non si basi su un limite ne minimo ne massimo, nelle città il limite di età massimo per le donne è stabilito a 45 anni, mentre per gli uomini è stabilito a 50. Per questo i dati ufficiali riguardanti la disoccupazione risultano essere sempre molto bassi.[33]

La maggior parte dei lavoratori xiagang si aggira intorno ai 35/46 anni. Più del 30 % appartiene a questa fascia di età,mentre coloro che appartebgono ai 50-55 anni sono meno del 5%. Quasi il 42% degli uomini ha ricevuto un'educazione basilare, non andando oltre la scuola media, per quanto riguarda le donne, le stime aumentano al 46.7 %[34]

Un quesito che è necessario porsi è: che cosa spinge tutti questi lavoratori ad accettare questo status che sembra possa solo recare svantaggio? La risposta nonostante sia semplice, non è del tutto scontata. È importante comprendere che, avere lo status di lavoratore xiagang permette di avere dei meriti, quali ad esempio permette di godere di training attraverso centri specifici per il rimpiego, oppure di ricevere compensazioni. Nonostante questo è ciò che ogni xiagang dovrebbe aspettarsi, nella maggior parte dei casi non possono godere di nessun tipo di merito.

1.4.1 Vantaggi e svantaggi

Quali sono allora le ragioni che spingono questi lavoratori ad accettare e spesso scegliere questo stato? Come è stato spiegato precedentemente, la maggior parte dei lavoratori si trova nella fascia di età medio-avanzata Poiché le imprese statali sono quelle che garantiscono meglio una copertura sanitaria e pensionistica maggiori, la maggior parte dei lavoratori sostiene che la paura di perdere questi privilegi, li spinge ad accettare questo

[33] Hiroko IMAMURA, *Unemployment Problem and Unemployment Insurance in China*, Center for Far Eastern Studies vol. 2, Marzo 2003, pp. 3-5
[34] Zhongguo Laodong Tongji Nianjina (China Labor Statistical Yearbook) 2000, p. 409

status. Un altro fattore da tenere a mente è che l'assicurazione sanitaria dei lavoratori è controllata a livello regionale. Nel caso in cui un lavoratore decidesse di trovare impiego in un'altra regione o decidesse di rendersi indipendente dall'azienda presso la quale mantiene lo stato di xiagang, perderebbe qualsiasi tipo di copertura assicurativa. Inoltre, nel caso in cui un contratto di lavoro termini, l'impresa è tenuta a pagare al lavoratore dei sussidi, che spesso non arriveranno mai nelle mani del lavoratore spettante. [35]

Il lavoratore xiagang dal momento in cui entra in questo status deve affrontare 3 stadi: c'è una compensazione pagata dai centri per l'impiego e il training ai lavoratori xiagang, che verrà pagata per un massimo di 3 anni in cui il lavoratore xiagang non viene impiegato nuovamente nel lavoro. Nel caso in cui passati tre anni il lavoratore non sia stato in grado di trovare impiego, sarà classificato come disoccupato e riceverà il sussidio di disoccupazione per un massimo di due anni. Al termine di questi due anni verranno pagati al lavoratore disoccupato dei sussidi per far fronte alle spese primarie. L'ammontare dei vari sussidi dipende dalla regione di appartenenza.

Da alcuni anni non vengono più costruiti centri per il training e il reimpiego dei lavoratori, poiché i costi da sostenere una volta stabiliti sono difficili da ridurre e nei prossimi anni il governo ha intenzione di integrare il sistema del welfare e i trattamenti spettanti i lavoratori xiagang e i lavoratori disoccupati.[36]

[35] Hiroko IMAMURA, *Unemployment Problem and Unemployment Insurance in China*, Center for Far Eastern Studies vol. 2, Marzo 2003, pp 10-11.
[36] Ibid pp 16

1.4.2 La ciotola di riso di ferro

Prima dell'introduzione del sistema xiagang all'inizio degli anni '90, vi era un sistema chiamato "ciotola di riso di ferro" che doveva garantire ai lavoratori una sicurezza lavorativa permanente e diversi servizi sociali. La ciotola di riso di ferro è un sistema ripreso dall'unione sovietica, che è caratterizzato da "3 vecchi ferri": il primo è un impiego a vita ("la ciotola di ferro", tie fan wan), il secondo è il salario amministrato centralmente ("salario di ferro",tie gongzi) ed il terzo è la nomina e promozione dello staff manageriale controllata dallo stato ("la sedia di ferro", tie jiaoyi)[37] Con l'introduzione del contratto di lavoro nel 1986 e la ristrutturazione delle imprese di stato, si iniziò a garantire alle imprese diversi diritti per licenziare i lavoratori. La rottura della ciotola di riso e di ferro in effetti alterava il sistema sociale urbano, rendendo reale la possibilità di perdere tutti servizi sociali legati al lavoro nelle SOE. Nel 1998 però fu introdotto un provvedimento che prevede tutt'ora che le aziende presso le quali questi lavoratori vengono licenziati, costruiscano dei centri per il rimpiego che concedano ai lavoratori xiagang delle agevolazioni e di poter continuare a usufruire dei servizi sociali fino ad un massimo di tre anni. Dopo questo arco di tempo, se il lavoratore non ha trovato un impiego si separerà dall'azienda e beneficerà dei servizi per i disoccupati. La stragrande maggioranza di lavoratori che perde il posto di lavoro, con difficoltà riuscirà a trovare un'occupazione nel settore all'interno del quale avrebbero diritto ai benefici sociali.[38]

Alla fine degli anni 90' è stata condotta una ricerca dalla Banca Mondiale e dal Ministero Cinese della Sicurezza Sociale e del Lavoro. All'interno di questa ricerca più di 3 mila lavoratori xiagang sono stati identificati in due grandi centri urbani quali Wuhan e Shenyang, la maggioranza dei quali erano donne. Questo sembra potare a credere che le aziende che licenziarono questo gruppo di donne tenessero conto della loro situazione famigliare, così si tendeva a licenziare donne i cui mariti erano impiegati presso le aziende al fine di assicurare almeno una parte dei benefici.

---

[37] Malcolm WARNER, *Human Resource Management "With Chinese Characteristics",* Routledge, 2009, p. 7

[38] Gordon BETCHERMAN, *Labor Market Reform in China How 700 Million Chinese Workers Are Coping with Global Capitalism,* Sefton Memorial Lecture, University of Toronto, 29 Aprile 2004, pp. 10-13

La ricerca evidenzia anche che i lavoratori xiagang hanno un basso livello educativo, impieghi di lunga durata, estesi periodi con status di xiagang e pochissimi benefici provvisti dalle aziende

Tabella 3. Chi sono gli Xiagang? Risultati della ricerca nelle 2 città.

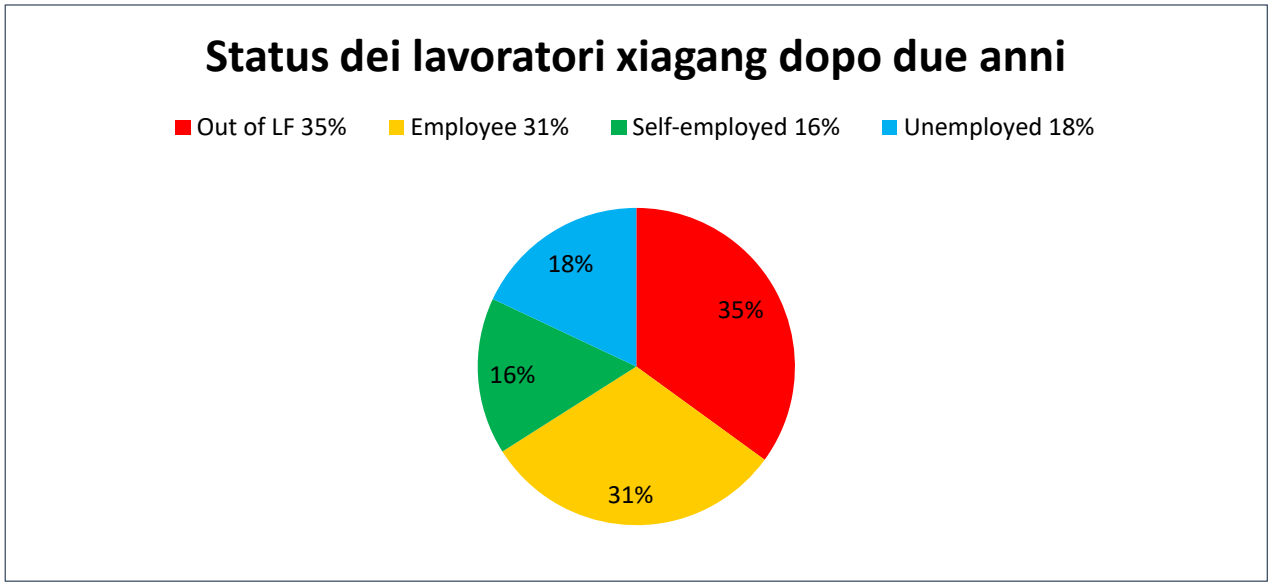
% female	58
% with less than completed secondary education	48
% with tenure of at least 10 years in enterprise	64
% in xiagang status for at least 2 years	46
Median monthly allowance while xiagang	162 RMB (US$20)
% with pension and health coverage while xiagang	50

Fonte: Gordon BETCHERMAN, *Labor Market Reform in China How 700 Million Chinese Workers Are Coping with Global Capitalism*, Sefton Memorial Lecture, University of Toronto, 29 Aprile 2004,

L'analisi di questi dati permette di notare che la maggior parte delle donne ha ricevuto un'educazione di scarso livello che non gli permetterà di trovare un lavoro soddisfacente né ben remunerato.

Due anni dopo aver raccolto questi dati, lo stesso gruppo di persone è stato analizzato per comprendere come e se la loro situazione è cambiata, nell'arco del tempo.

Grafico 1.



Fonte: Gordon BETCHERMAN, *Labor Market Reform in China How 700 Million Chinese Workers Are Coping with Global Capitalism,* Sefton Memorial Lecture, University of Toronto, 29 Aprile 2004,

Il 35% non faceva più parte della forza lavoro, né era in cerca di un'occupazione e presumibilmente godeva di benefici sociali per mantenersi oppure era mantenuto da un famigliare; il 18% era disoccupato, in cerca di lavoro, ma riceveva comunque i benefici sociali spettanti dal lavoro nelle aziende di stato o lavorava in altri settori in attesa di un lavoro migliore; il 16% erano lavoratori autonomi in settori quali i servizi e le costruzioni; solo il 31% dei lavoratori xiagang analizzati aveva un impiego, la maggior parte dei quali aveva trovato lavoro al di fuori del settore statale, solitamente in aziende private.

Questi risultati non stupiscono. Poiché i lavoratori xiagang pesano sul sistema sociale, e la maggior parte di loro ha un'età lavorativa avanzata, difficilmente riescono a trovare lavoro

all'interno dello stesso settore e quindi di beneficiare di quei sevizi garantiti dalle aziende statali. [39]

Questo grande problema, assieme a quello dei lavoratori migranti che affligge il mercato del lavoro, necessita di essere risolto al più presto. Purtroppo la soluzione non è di facile attuazione: se il mercato del lavoro fosse libero, se i lavoratori provenienti da qualsiasi parte della Cina avessero la possibilità di spostarsi in modo indipendente senza rischiare la perdita di benefici e diritti, il mercato lavorativo cinese non solo sarebbe più dinamico al suo interno, ma ne trarrebbe un altro grande vantaggio: diventerebbe maggiormente competitivo anche a livello mondiale. I pochi diritti assicurati ai lavoratori cinesi, spesso toccano anche i lavoratori stranieri, i quali più volte che no, sono soggetti a discriminazioni. D'altronde, la discriminazione esiste già all'interno del popolo cinese stesso, i lavoratori rurali apparentemente valgono meno di un qualsiasi lavoratore urbano. L'unico modo per rendere il mercato del lavoro cinese davvero efficiente, sarebbe quindi quello di eludere tutte le barriere che ostacolano la mobilità e l'efficienza dei lavoratori stessi.

1.5 LE RISORSE UMANE NEL MERCATO LAVORATIVO CINESE

Da quando la Cina ha deciso di aprirsi agli altri paesi, sia dal punto di vista economico che lavorativo, ha dovuto fare i conti con una competitività sempre maggiore: non solo ha dovuto attuare la sua transizione da un'economia pianificata a un'economia di mercato per rispettare gli standard internazionali e poter godere dei benefici derivanti da un commercio internazionale, ma ha anche dovuto migliorare dal punto di vista del capitale umano. L'ambiente lavorativo cinese sta subendo dei forti cambiamenti, sia per quanto riguarda i contratti e di diritti dei lavoratori, sia per quanto riguarda l'educazione degli stessi. Come è stato analizzato in precedenza, la Cina soffre di una grande carenza di

[39] Ibid. pp. 13-15.

figure professionali, ed i centri per l' impiego non riescono, attraverso i training centres a fornire quell'educazione necessaria per far fronte al mondo del lavoro. Sia che si tratti di motivi economici che non, il capitale umano cinese non è ancora pronto a far fronte alle esigenze che il mercato del lavoro richiede. Sempre più aziende cinesi ed estere assumono personale straniero, e sempre più cinesi intraprendono dei percorsi scolastici all'estero per poter ricevere non solo un'educazione più completa ma per poter comprendere l'importanza dell'etica del lavoro.

L'apertura verso l'estero ha evidenziato l'importanza di un'educazione superiore più completa e la Cina sta investendo grandi quantità di risorse per rendere il suo mercato lavorativo più completo. Dal 2010 il governo cinese ha attuato delle linee guida per diffondere l'educazione superiore: attraverso le ultime Linee Guida per la riforma dell'Educazione di medio-lungo termine e Piani di sviluppo che si sta impegnando ad attuare, si è posta l'obiettivo di aumentare la partecipazione universitaria al 40%.

1.5.1 La tribù delle formiche nel sistema educativo

Negli ultimi anni è stato coniato un termine per indicare tutti quegli studenti laureati quasi-impiegati, sotto-impiegati o del tutto disoccupati: tutti questi studenti vengono radunati sotto il termine "ant-tribe" (蚁族), termine coniato dal sociologo cinese Lian nel 2009, che attraverso le sue ricerche ha osservato che questo gruppo di studenti dell'età compresa tra i 22 e i 29 anni, il 90 % dei quali aveva già ottenuto un diploma di laurea triennale, si comporta come una tribù di formiche. Lui stesso li definisce " intelligenti, deboli e viventi in gruppo".[40] Questa loro debolezza, così come è stata descritto dallo stesso Lian è dovuta al fatto che non hanno canali efficaci che gli possano garantire un impiego, non hanno alcun tipo di conoscenze né di connessioni, le cosiddette guanxi networks (关系) molto usate in Cina. Inoltre, la maggior parte di loro proviene da una famiglia con basso reddito.

[40] Lian SI, *Ant Tribe 2*, Beijing: CITIC Press 2011

Diversi sono i paradossi da affrontare al proposito: innanzitutto, nonostante ci siano sempre più laureati, non riescono a trovare lavoro per la mancanza di capacità adeguate. Questa è la tangibile disastrosa conseguenza di un'economia pianificata che si preoccupava di allocare i laureati nelle varie aziende, di assegnare loro quindi un lavoro qualunque che non permetteva alla maggior parte di essi di crearsi esperienza in un ambito lavorativo superiore. Non tutti infatti venivano allocati in base alle loro capacità. Molti venivano spediti nelle fabbriche a lavorare come operai, ciò non permetteva loro di acquisire esperienza nel loro ambito di competenza, risultando così in una grave mancanza odierna di personale professionale all'interno delle aziende stesse. Inoltre, era sempre più difficile per questi neo laureati riuscire ad instaurare delle connessioni, delle guanxi networks, e quindi non potevano comprendere quali erano le figure importanti sulle quali puntare, dalle quali imparare che potessero garantire loro l'effettiva permanenza nel mercato del lavoro.[41] Nonostante questa riforma educativa da parte dello stato terminò nel 1997, tutt'ora le conseguenze sono evidenti.

1.5.2 I valori confuciani e l'educazione

Un altro paradosso da tenere in considerazione riguarda i valori confuciani e le istituzioni informali. Sebbene all'apparenza la società cinese sia una società moderna ed in continua evoluzione, è bene ricordare che i valori confuciani sono tutt'ora presenti e influenzano ancora in modo evidente la società cinese al suo interno. L'importanza di questi valori si evidenzia in diversi aspetti della cultura cinese, seppur ben nascosti. I valori confuciani si ritrovano ancora all' interno dell'aspetto educativo: un'educazione di alto livello è tutt'ora considerata la pietra portante che condurrà ad un lavoro di tutto rispetto. L 'educazione è pertanto una priorità in quanto valore sociale. Il paradosso nasce quando le aziende stesse sostengono che non per forza i laureati presso le università possano essere utili alla

[41] Malcolm WARNER, *Reassessing Human Resource Management "with Chinese Characteristics": an Overview*, International Journal of Human Resources Management 19, pp. 771-801

comunità commerciale. Ancora una volta quindi, gli sforzi sostenuti sia in ambito economico che umano per trovare un lavoro fisso e poter sostenere economicamente la propria famiglia (non dimentichiamo che in Cina è responsabilità obbligatoria prendersi carico del mantenimento anche di genitori anziani). Questi paradossi ne sono purtroppo una prova evidente.

Il governo cinese sta tentando di eliminare questi paradossi: già dal 2010, anno in cui è stata implementata la riforma educativa di medio-lungo termine, lo stato si impegna a dare maggiore autonomia alle università stesse. L'università si fa carico di alcuni ruoli importanti che deve impegnarsi a coprire: ha la responsabilità di elevare il livello educativo nazionale, mentre lo stato offre degli incentivi finanziari. Le università si assumono il compito di rendere gli studenti dei lavoratori qualificati per il lavoro e di fornire loro un'educazione generica anche dal punto di vista emotivo e comportamentale in modo da renderli preparati ad un eventuale impiego. Infine, ha il ruolo chiave di fornire risorse umane per il mercato del lavoro e dovrebbe, seppur con gradi difficoltà, riuscire ad aumentare la domanda di lavoratori qualificati attraverso la preparazione degli stessi. La difficoltà qui non si trova solo nell'educazione fornita ai futuri lavorati, bensì le qualità richieste dal mercato del lavoro cambiano in modo rapido e le università fanno fatica ad adeguarsi ai cambiamenti.

Poiché vi è necessario che tra lavoratore e datore di lavoro intercorra una relazione di fiducia, è importante che vi siano degli intermediari per agevolare questo processo. Questi intermediari all'interno del mercato del lavoro sono una delle figure principali della catena: possono infatti influenzare la struttura che lega il datore di lavoro al lavoratore in cerca di un impego. Il loro ruolo si basa sulla costruzione e lo sviluppo di reti sociali sia formali ed informali tra le due figure ed inoltre aiuta il lavoratore a far fronte a tutti i rischi connessi.

In Cina esistono 3 tipi di intermediari all'interno del mercato del lavoro: i primi sono gli intermediari professionali pubblici che si occupano all'interno del campo delle risorse umane, si occupano di trovare lavoratori con alta educazione per lavori professionali,

questi intermediari sono statali. Il secondo gruppo, sempre appartenente allo stato sono gli intermediari pubblici, il terzo gruppo invece non dipende dallo stato ma è privato. Questi ultimi due gruppi di intermediari si occupano di trovare opportunità lavorative per tutte le altre categorie di lavoratori quali quelli semi- qualificati e non qualificati.

La mancanza di conoscenze e di capacità professionali però, sembrano non essere le uniche motivazioni portanti per le quali i neo-laureati non sono in grado di trovare un lavoro in breve tempo. Poiché in ambiente lavorativo è possibile imparare un mestiere ed apprendere tutte quelle abilità professionali richieste professionalmente, pare che il problema principale sia da attribuirsi alle cosiddette "soft skills". I neo laureati infatti, non hanno alcun orientamento alla competizione, mancano di tutte quelle caratteristiche personali intrinseche che non è possibile apprendere sul lavoro. Il problema quindi riguarda la motivazione. Le qualità personali quali la lealtà, l'adattabilità, la positività e un'adeguata autostima sono ciò che la maggior parte delle principali aziende cerca, poiché per quanto le capacità professionali siano utili, solo delle forti doti umane, una forte empatia e sicurezza possono servire alla'azienda e condurre alla grandezza dell'azienda stessa.[42]

L'impronta delle cosiddette "caratteristiche cinesi" è ben visibile anche nel campo dello Human Resource Management (人力资源管理). Sebbene il governo cinese abbia notoriamente copiato molte delle impostazioni straniere, ha pur sempre mantenuto una propria caratteristica, quella di fare le cose " a modo cinese". Sin dall'implementazione di una società socialista nell'epoca post-maoista infatti, si è tentato di trasporre tutte quelle istituzioni formali e non, vestendole di un abito prettamente cinese, in modo che potessero ben confarsi alla tradizione che tutt'ora fa da caposaldo e base del sistema. Ogni istituzione è stata rivestita quindi di tutte quelle "caratteristiche cinesi" di cui il governo si

[42] Shuang REN, Ying ZHU, Malcolm WARNER, *Human Resources, Higher Education and Employment Opportunities for University Graduates in People's Republic of China*, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 22, No 16, 2011, pp. 3429-3434

fa promotore, per riconciliare le pratiche estere con la tradizione cinese, in modo da risolvere questa apparente contraddizione che tende verso il nuovo. [43]

1.5.3 Le risorse umane: un'istituzione giovane

L'utilizzo delle risorse umane per la selezione di personale in Cina è di recente attuazione, perlomeno lo è il significato che viene dato al lavoratore. Prima del reparto risorse umane, vi era il dipartimento dipendenti. Rispetto alla parola "dipendenti", la parola "risorse umane" rispecchia maggiormente l'idea di come le persone dovrebbero essere trattate, vale a dire come una fonte, una risorsa e non come un semplice soggetto addetto al lavoro. Solo negli ultimi anni quindi si è compreso che cosa significano le risorse umane all'interno del contesto cinese. Gli investimenti nello Human Resource Management sono stati molto estensivi. La questione è che il sistema di Human Resource Management nelle aziende è spesso un' insieme di diversi sistemi. In genere sono una sovrapposizione di sistemi vecchi e nuovi. Anche qui quindi la tradizione cinese si fa sentire. Le aziende nelle quali vi è maggiore presenza di un nuovo sistema di management delle risorse umane, sono in genere le aziende più innovative, quelle composte da partnership sino-estere o interamente estere stabilite in Cina. Solitamente in queste aziende le pratiche manageriali innovative vengono trapiantate grazie alla presenza di partners stranieri quando le aziende vengono fondate. Anche in questi casi sono comunque presenti problemi quali il salario e la sanità. Al contrario di ciò che ci si potrebbe aspettare, è soprattutto nelle grandi aziende che c'è meno ricerca a livello strategico delle risorse umane, quali per esempio l'impegno organizzativo e il vincolo direttore-impiegato.[44]

[43] Malcolm WARNER, *Human Resource Management "With Chinese Characteristics"*, Routledge 2009, p. 2
[44] Ibid. pp. 2-9

Il secondo problema che scaturisce dalla reazione dei dipartimenti di risorse umane, è che vi è una certa compatibilità con il vecchio sistema della ciotola di riso di ferro tutt'ora esistente in molte delle aziende statali. Il sistema di risorse umane cinese si trova a metà strada tra il nuovo e il vecchio, poiché la maggior parte delle aziende combina i due modelli. Lo sviluppo dello Human Resource Management dipende da diversi fattori: primo, più le aziende sono a partecipazione estera, maggiori sono i casi che vi sia stabilito un sistema di risorse umane moderno. Secondo, più l'azienda è grande, più vi è la possibilità che sia incorporato un dipartimento di risorse umane. Nelle aziende cinesi invece, questo aspetto del mercato lavorativo viene ancora fortemente sottovalutato. Moltissime non prestano attenzione al meccanismo per gestire l'assunzione degli impiegati ne sul miglioramento del potenziale del lavoratore stesso. Mentre le aziende sino-estere, a cooperazione estera stanno sviluppando il reparto sulla base dell'implementazione occidentale, molte imprese di piccola-media dimensione invece, continuano ad usare metodi tradizionali di selezione ed assunzione del personale, soprattutto quelle dipendenti dagli investimenti di Hong Kong e Taiwan, le quali non hanno un dipartimento di risorse umane indipendente, ed in alcun casi totalmente assente.[45]

Le aziende cinesi che stanno attualmente investendo nelle risorse umane come parte integrante dell'azienda, devono allora combinare la cultura locale con la cultura occidentale, soprattutto per quanto riguarda la cultura americana dalla quale provengono i principali modelli di Human Resource Management.

Quali sono però i benefici? L'instaurazione di dipartimenti di risorse umane nelle aziende, non solo permetterà di effettuare una più attenta selezione del personale, bensì aiuterebbe un eventuale dipendente cinese a migliorare le sue capacità di managing, ad imparare a comportarsi come tale ed aiuterebbe gli stessi managers a migliorare le proprie capacità, permettendo quindi al personale lavorativo cinese di effettuare training o partecipare a

[45] Ibid p. 10

conferenze così da avere non solo la possibilità di studiare e fare pratica, ma anche di poter impratichirsi all'estero, in modo da poter far propri e comprendere meglio i modelli occidentali (Motorola 2007, p. 1)

Poiché i dipartimenti per lo Human Resource Management si trovano soprattutto nelle aziende più grandi (generalmente con un numero di dipendenti superiore a 2000), queste aziende operano in maniera differente rispetto a quelle di media-piccola grandezza:nelle aziende di grandezza maggiore è più facile trovare dipendenti professionali, poiché offrono gli strumenti necessari per lo sviluppo delle competenze, inoltre il salario è maggiore. Nonostante tutti questi passi avanti è comunque difficile comprendere quale sia il reale significato delle risorse umane in un contesto cinese ed in cosa si discosti dall'approccio tradizionale. Ciò che cattura l'attenzione è comunque la grande importanza che viene data al modello occidentale, considerato come un modello da importare e da apprendere da parte delle aziende cinesi, per migliorare la loro performance. [46]

Sulla base delle circostanze attuali in Cina, ci sono 4 aree sulle quali è necessario porre l'attenzione: la prima, evidenzia la necessità di attirare i candidati giusti a ricoprire il ruolo delle risorse umane. La seconda, si interessa dello sviluppo di talenti in funzione dello HR.

La terza area alla quale prestare attenzione dimostra come questi professionisti potrebbero trarre vantaggio dalla creazione di reti all'interno della comunità delle risorse umane, anche al di fuori della propria organizzazione o azienda. Infine, questi nuovi addetti alle risorse umane dovrebbero lavorare con managers già affermati, in modo tale da poter costruire le competenze professionali.[47]

Negli ultimi anni in Cina si è sviluppato un altro campo delle risorse umane, sempre di derivazione occidentale lo Strategic Human Resource Management (SHRM) , il quale, a differenza dello HR che ha il compito di analizzare come le risorse sono amministrate ed organizzate, pone la sua attenzione su *cosa* un'azienda fa con le risorse umane a sua

[46] Ibid. pp. 13-14
[47] Ibid pp. 18-19

disposizione. Sebbene in occidente sia stato statisticamente provato come l'utilizzo delle SHRM sia positivamente correlato ad una migliore performance finanziaria e operativa delle aziende, in Asia non vi sono ancora risultati sicuri. [48]

In conclusione, sebbene lo sviluppo delle risorse umane all'interno delle aziende abbia permesso non solo lo sviluppo delle aziende stesse, ma anche di personale qualificato, dando la possibilità a molti lavoratori cinesi di acquisire competenze non scolastiche attraverso il training e di ottenere un salario più alto, questo sistema ha ancora molte lacune date dalla continua volontà di modernizzazione cinese, che si sovrappone alla moltitudine di tradizioni tutt'ora radicate.

1.6. LE RELAZIONI AZIENDALI

1.6.1 Gli effetti del capitale psicologico del lavoratore all'interno dell'azienda

Dopo aver analizzato quale è il ruolo delle risorse umane e quali sono le problematiche che lavoratore ed impresa incontrano nel mercato del lavoro, dal lato della domanda e dell'offerta e quali sono le aspettative di questi due attori, è importante comprendere anche quale tipo di relazione lega questi due soggetti del mercato. Una relazione positiva non solo rende il clima lavorativo più confortevole per il lavoratore che, sentendosi a proprio agio riesce a lavorare meglio poiché posto in una condizione psicologica positiva, ma permette anche all'azienda di aumentare i profitti e quindi di dare maggiore valore al lavoratore stesso.

Un atteggiamento positivo implicherebbe non solo avere una disposizione positiva verso il lavoro, ma anche l'emergere di alcuni tratti quali l'autostima, stabilità emotiva, controllo

[48] Hang-Yue NGO, Chung-Ming LAU; Sharon FOLEY, *Strategic Human Resource Management, Firm Performance and Employee Relations Climate in China*, Wiley Periodicals, Human Resource Management, Primavera 2008, vol. 47, no.1 p. 74

ed efficienza. Questo stato psicologico positivo (Psycap) consiste quindi di stati quali la speranza, l'ottimismo e la resilienza. Questo approccio positivo può avere importanti implicazioni sia sulla performance lavorativa che sulla motivazione, che sulla leadership aziendale. Questo tipo di tratti psicologici fanno parte del capitale psicologico, che va oltre al capitale umano, poiché danno una spiegazione più profonda di "chi è" il lavoratore. Il capitale psicologico in sintesi è il fattore psicologico chiave che va oltre il capitale sociale ed umano per guadagnare un vantaggio competitivo attraverso un investimento e lo sviluppo di se stessi.[49]

Lo stato psicologico dei lavoratori cinesi è diventato un fattore molto importante per le aziende. Poiché le aziende stesse si trovano a dover competere a livello globale, è necessario che esse stesse comprendano e puntino sul capitale psicologico del lavoratore. Questo per l'azienda significherebbe maggiore armonia dal punto di vista organizzativo e maggiori profitti che si trasformerebbero in salari più alti per i lavoratori. Una proposizione negativa al lavoro ha l'effetto di creare dubbi al lavoratore sulla sua effettiva appartenenza a quell'ambiente lavorativo, sulla sua capacità di utilizzare la tecnologia e di apprendere, minando così alla sua autostima, creando insoddisfazione e diminuendo la qualità della sua performance lavorativa, scaturito principalmente dallo stress e dall'ansia. La mancanza di autostima, porta il lavoratore e non credere nelle proprio capacità di riuscire con successo nel lavoro, qualunque sfida esso preveda. [50]

Questo evidenzia come la Cina ora non possa solo fare affidamento sul lavoro a basso costo. Deve anzi sviluppare la produttività data da lavoratori specializzati e con una positiva predisposizione al lavoro e alla competitività. È necessario un nuovo approccio per comprendere l'importanza del fattore psicologico e del suo sviluppo. Un'azienda che assume un lavoratore con un capitale psicologico positivo, potrà fare maggiore affidamento sul suo impegno e la sua lealtà, poiché uno stato mentale positivo verso il

[49] Fred LUTHANS, Fred J. AVOLIO, Fred O. WALUMBWA, Weixing LI, *The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance*, Blackwell Publishing Ltd 2005, pp. 251-253
[50] Ibid pp 254-257

lavoro spinge il lavoratore a sforzarsi al massimo per ottenere maggiori risultati dal suo lavoro, dal punto di vista economico si traduce in maggiori entrate. Inoltre, un atteggiamento positivo consentirebbe la creazione di una relazione di fiducia tra l'azienda e il lavoratore che permette ad entrambi di trarre profitto da questa relazione. Il compito dell'azienda e soprattutto dei manager addetti al training è quindi di costruire e rafforzare questo capitale psicologico attraverso l'allenamento e incoraggiando i lavoratori ad imparare gli uni dagli altri e imparando ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi. [51]

1.6.2 Le basi del capitale psicologico

La ragione per la quale il capitale psicologico positivo del lavoratore permetterebbe al lavoratore stesso di essere maggiormente efficiente all'interno dell'azienda è che, anziché focalizzare l'attenzione sul correggere ciò che c'è di sbagliato, l'attenzione si sposta sul rafforzare ciò che è corretto. Ogni elemento che fa parte del capitale psicologico, vale a dire la speranza, l'efficacia, l'ottimismo e la resilienza svolgono un ruolo chiave che è necessario analizzare in modo più approfondito.

La speranza è composta dalla forza di volontà che motiva l'individuo a raggiungere il proprio obiettivo e dalla strada, o cammino, che prevede risorse psicologiche e quindi vie, per raggiungere lo scopo prefissato. Queste alternative strade permettono di pensare in modo diverso, di avere diversi punti di vista che permettono di superare l'ostacolo. Essere così focalizzati sull'obiettivo permette al lavoratore di impegnarsi in tutto e per tutto sul suo scopo e all'azienda di raggiungere l'esito desiderato. Ogni lavoratore quindi deve internalizzare lo scopo del suo lavoro in modo che non sia solo importante per l'azienda ma anche per il lavoratore stesso che quindi adatterà il proprio comportamento al raggiungimento dello scopo . L'autoefficacia è il credere nella propria capacità di compiere un incarico specifico. Ogni individuo utilizza la propria autoefficacia per contribuire al

[51] Ibid pp 263-265

successo di un attività lavorativa. L 'ottimismo invece permette di interiorizzare eventi positivi e di esternare quelli negativi. Per migliorare la performance lavorativa è necessario che il lavoratore sviluppi aspettative positive. Infine, la resilienza è la capacità di rimbalzare sugli eventi negativi che aiuta a superare lo stress e la paura degli eventi negativi e del futuro.[52]

Poiché il capitale psicologico è un è un aspetto più stabile rispetto alle emozioni poiché non cambia di ora in ora o di attimo in attimo, un'azienda che assume un lavoratore con un alto capitale psicologico ha maggiori possibilità di migliorare la propria performance e di raggiungere un vantaggio competitivo.[53]

1.6.3. Affective commitment e perceived organizational support

Generalmente la relazione di lavoro sono concepite come la relazione che lega un lavoratore alla organizzazione o azienda per la quale lavora, concependola quindi come una relazione di tipo impersonale. Ma poiché le relazioni personali sono alla base della struttura sociale, in alcune società i lavoratori concepiscono la loro relazione lavorativa non con l'organizzazione quale ente impersonale ma come insieme di membri che la compongono. Nell'ambito lavorativo cinese, le relazioni personali dirette con i manager possono giocare un ruolo centrale in quanto spingono il lavoratore a mantenere l' impegno preso con la azienda stessa. Un importante componente nelle relazioni lavorative cinesi è l'*affective commitment.* Questo termine indica il legame emotivo che il lavoratore nutre per l'organizzazione per la quale lavora, al punto da condividerne gli obiettivi e di identificarsi con essi. Questo legame spinge il lavoratore a svolgere il proprio lavoro al meglio delle capacità, impiegando sforzi maggiori per raggiungere il compimento dell'obbiettivo stesso.

[52] Fred LUTHANS, James AVEY, Rachel CLAPP-SMITH and Weixing LI, *More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potential Unlimited Competitive Resource?,* Management Department Faculty Publications,2008, Paper 33 pp. 820-822
[53] Ibid p. 825

Anche in Cina, così come in altre società moderne, le relazioni lavorative con i propri superiori, generalmente managers, rappresentano il primo meccanismo attraverso il quale l'individuo vive le relazioni lavorative. Le relazioni con i propri superiori sono considerate relazioni di valore poiché rappresentano grandi opportunità di sviluppo. Questo processo in Cina ha un valore culturale fondamentale, dato il ruolo delle relazioni personali nella struttura sociale. Anche qui sono presenti i valori confuciani. Le 5 relazioni principali (imperatore-suddito, fratello maggiore -fratello minore, marito-moglie, padre-figlio e amico-amico), evidenziano quanto le relazioni siano componenti fondamentali delle reti relazionali ed inoltre permettono ad ognuno di identificare il proprio ruolo all'interno della relazione stessa e di conseguenza quale comportamento adottare. Questi aspetti confuciani tutt'ora presenti all'interno della società cinese sono un chiaro segno di come le persone sono legate da rapporti interpersonali che le lega ad altre persone, quindi ogni legame ad organizzazioni impersonali non è concepito. L'unico modo attraverso il quale un lavoratore può legarsi alla proprio organizzazione lavorativa è attraverso una relazione con i propri superiori. Di nuovo, i valori confuciani si fanno presenti poiché in un sistema sociale come quello cinese, la lealtà del lavoratore verso il proprio superiore è più legata al senso di dovere verso l'organizzazione stessa, che per senso di lealtà verso l'organizzazione. Questo senso di dovere, diverso dal senso di lealtà, scaturisce dal fatto che la società cinese è solita guardare alle organizzazioni come entità impersonali. Ritornando quindi ai valori confuciani di cui sopra, la relazione leader-lavoratore è principalmente basa su un senso di dovere dato dal tipo di relazione, non da fenomeni quali *l'affective commitment*. Il fenomeno dell'*affective commitment* invece lega il lavoratore all'organizzazione non dal punto di vista del dovere, ma da un punto di vista affettivo considerando l'obiettivo dell'azienda come suo obiettivo e inglobandone i valori. Questo comporta dal punto di vista dell'organizzazione il *perceived oganizational support*: l'organizzazione dà valore al contributo del lavoratore e si preoccupa del suo benessere. Si tratta quindi di uno scambio reciproco. Questa relazione è un relazione più solida rispetto

a quella basata sul senso di dovere confuciano che si basa sul rispetto dell'autorità e la sottomissione. Queste relazioni superiore-lavoratore sono viste dalla società come una relazione padre-figlio quindi il lavoratore verso il proprio manager ha un atteggiamento di assoluta lealtà e obbedienza. [54] Entrambi i tipi di atteggiamento sono reciproci poiché i valori confuciani prevedono che anche il superiore verso il suo subordinato tenga un comportamento gentile e benevolente. È interessante però notare come il rafforzamento della relazione con il proprio superiore possa in una società come quella cinese, rafforzare anche il legame del lavoratore stesso con l'organizzazione e quindi portare *all'affective commitment* soprattutto per i lavoratori cinesi più tradizionali che danno maggior importanza alle relazioni e al potere. Questi, per rispetto del loro superiore sono più propensi ad adottare comportamenti al di fuori del normale obiettivo del loro lavoro. [55]

La trasformazione della Cina in una società moderna permette di comprendere meglio queste relazioni ed il loro passaggio dalla tradizione alla modernità.

L'impegno, *commitment,* del lavoratore nei confronti dell'organizzazione è basata su 3 fattoti: l'adattamento, l'identificazione e l'interiorizzazione. L'impegno nei confronti del superiore invece, è composto da due dimensioni quali l'identificazione con il superiore e l' interiorizzazione dei suoi valori. Il primo si ha quando il lavoratore ammira alcuni attributi del superiore quali alcuni aspetti caratteriali o comportamentali, l'interiorizzazione invece si verifica quando il lavoratore non si limita solo ad ammirare questi attributi mali adotta poiché sono compatibili con il suo sistema di valori. La performance lavorativa di un lavoratore legato all'organizzazione inoltre è meno positiva di un lavoratore legato ad un superiore. Questo risultato è motivato dal fatto che, mentre un superiore può verificare costantemente i risultati del lavoro, il comportamento del lavoratore e motivarlo o premiarlo in casi di successi, l'organizzazione in quanto ente impersonale, non può.[56]

---

[54]Chun HUI, Cynthia LEE, Denise M: ROUSSEAU, *Employment Relationships in China: Do Workers Relate to the Organization or to People?*, Organization Science, Vol. 15, No. 2, Marzo-Aprile 2004,pp. 233-235

[55] Ibid pp. 238

[56] Zheng Xiong CHEN, Anne S. TSUI, Jiling-Lih FARH, *Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China*, Journal of Occupation and Organizational Psychology, No 75, 2002, pp. 339-344

CAPITOLO 2:

PRINCIPALI PROBLEMI DEL MERCATO LAVORATIVO CINESE

In seguito all'analisi dei principali attori del mercato del lavoro cinese, da un lato le aziende, che trovano difficoltà nel reperire lavoratori professionali con una forte etica del lavoro, dall'altro i diversi tipi di lavoratori e le loro difficoltà sociali ed economiche nel trovare lavoro, e dopo aver analizzato quale relazione psico-affettiva o determinata dai valori tradizionali cinesi li lega, in questo capitolo si cercherà di comprendere quali sono le principali problematiche che un individuo cinese deve affrontare all'interno del mercato lavorativo. Si parlerà quindi dei problemi legati all'educazione e all'istruzione, quelli legati alla discriminazione e ai salari, i problemi legati allo sfruttamento, anche minorile, e alle relazioni sociali.

2.1 LAVORO ED ISTRUZIONE

2.1.1 Quantità a discapito della qualità

Nel precedente capitolo è già stato in parte esaminato il problema che lega l'istruzione alla ricerca di lavoro. Le aziende stesse lamentano una certa difficoltà nel trovare lavoratori qualificati, mentre i lavoratori hanno difficoltà nel trovare aziende disposte a formali. Il problema della formazione non riguarda solo le caratteristiche specifiche dell'educazione scolastica, ma interessano anche quelle caratteristiche intrinseche della natura umana quali l'empatia, la lealtà, la determinazione e l'etica del lavoro, un valore aggiunto dal punto di vista lavorativo. La Cina vanta un grande capitale umano, per questo è considerata da molti la fabbrica del mondo. Mentre però può vantare un grandissimo capitale di forza lavoro a basso costo in grado di soddisfare qualsiasi richiesta, non si può altrettanto dire

dal punto di vista scolastico. I milioni di studenti laureati che escono dalle università ogni anno non sono all'altezza dell'ambiente lavorativo. Non sono in grado di lavorare in modo adeguato in moltissimi campi dell'economia e del commercio quali per esempio il settore degli export e del commercio internazionale. I pochi laureati in grado di soddisfare la domanda, vengono assorbiti dall'economia interna in continua crescita. Guardando questo aspetto dal punto di vista dell'azienda, la mancanza di un lavoratore esperto non permette non solo di raggiungere delle alte quote di guadagno, ma non permette nemmeno a moltissime aziende cinesi di immettersi nell'economia globale, questo a discapito dell'economia del Paese stesso. Per mantenere la sua crescita economica, il mercato del lavoro necessita di laureati di qualità. Aumentare la qualità dell'istruzione quindi permetterebbe alla Cina di passare da una produzione prevalentemente manifatturiera a una società dove i servizi hanno il ruolo predominante, come si addice ad ogni economia sviluppata.

2.1.2 Difficoltà nel lavoro: le cause e la guerra dei talenti

Diversi studi condotti dalle risorse umane locali, sostengono che meno del 10% dei laureati che si presentano ai colloqui sarebbero adatti a ricoprire una posizione nelle aziende estere di maggior rilievo per lo sviluppo economico della Cina nel mondo, quali ingegneri, finanzieri, dottori, ricercatori etc. Prendendo ad esempio il settore ingegneristico, i laureati in cerca di lavoro sono più di 1.6 milioni l'anno, ma coloro che sarebbero adatti ad un lavoro sono solo 160.000. Le cause non sono nuove: in molti altri stati si usa un approccio più tecnico e meno teorico, così i laureati cinesi mancano di esperienza pratica e di capacità di lavorare in team. Un secondo motivo sono le lingue straniere. Molti candidati sono rifiutati dalle aziende poiché non sono in grado di parlare le principali lingue in modo fluente, specialmente l'inglese.[57]

[57] Diana FARRELL, Andrew J. GRANT, *China's looming talent shortage*, The McKinsey Quarterly, No 4, 2005, pp. 72-73

Un altro aspetto da tenere in considerazione è il limite culturale cinese. In alcuni lavori, i lavoratori cinesi non sono adeguati, soprattutto in aziende estere, perché si usano sistemi diversi. Ad esempio, dal punto di vista informativo, non tutti sanno utilizzare alcuni sistemi informatici, non solo per la questione censura, ma principalmente perché i sistemi sono totalmente diversi. Non sempre queste mancanze sono recuperabili con molte ore di lavoro. Un altro aspetto da considerare dal punto di vista educativo, si riferisce al fatto che sono davvero pochi i laureati che hanno studiato in una delle 10 università migliori del Paese: molti di essi vivono distanti dai centri urbani e non hanno ne la possibilità, né la disponibilità a muoversi.[58]

La competitività tra i laureati alla ricerca di lavoro è molto più alta rispetto ad altre economie e paesi con stipendi bassi. Anche le aziende stesse competono per aggiudicarsi quei pochi laureati adatti a svolgere il lavoro. Si parla quindi della guerra per i talenti. Pochissime sono le aziende che offrono training, pochissimi sono anche coloro che hanno la fortuna di poter effettuare training presso le aziende, oppure acquisire capacità rilevanti. Per fare ciò, devono competere con espatriati da altri Paesi con economie e sistemi educativi più avanzati.

Le aziende che offrono training per le posizioni entry-level sono molto poche, il numero è motivato da due fattori: innanzitutto la preparazione dura molto tempo, che un'azienda potrebbe investire in altri modi ben più profittevoli se disponesse di lavoratori già qualificati. Inoltre, il training ha un costo non indifferente non solo in termini di tempo, ma anche in termini di denaro. Infine, non è garantito che il training offerto da una azienda cinese sia sufficiente per un'azienda multinazionale o di grande dimensione. Le capacità acquisite devono essere sì professionali, ma anche culturali, quindi il laureato deve sapersi esporre in un mondo lavorativo vario, specialmente in ambiti lavorativi multiculturali. Anche i valori stessi dell'azienda sono molto importanti ed il neolaureato

[58] Ibid. p. 73

deve interiorizzarli per poter lavorare nel modo più profittevole.[59] Insomma, il problema esiste da entrambi i lati: l'educazione non tanto scarsa ma quanto tecnica non è sufficiente e quindi si formano lacune professionali. Dall'altra parte, le aziende spesso vogliono trovare il piatto pronto. Ricercano talenti giovani con molti anni di esperienza o abilità professionali che si acquisiscono solo con la pratica all'interno dell'ambiente lavorativo stesso, senza costi aggiuntivi derivati dal training aziendale.

2.1.3 Soluzioni alla crisi del lavoro

Quali sono allora alcune delle possibili soluzioni che si potrebbero attuare in questo contesto? L'aumento qualitativo dell'educazione universitaria offerta, si potrebbe considerare un giusto inizio. Questo è possibile attraverso il finanziamento delle università. Finanziare il sistema universitario permetterebbe non solo di incrementare il numeri di studenti ma altresì di aumentare la qualità del livello offerto. Poiché il sistema universitario non viene finanziato in modo adeguato, il numero di studenti cresce, ma il numero di professionisti cala. Inoltre, sarebbe necessario finanziare non solo le università che si trovano nei centri urbani più interessanti ma scontati quali Pechino e Shanghai. Poiché la maggior parte della forza lavoro è composta da migranti o lavoratori rurali, è importante che anche questi pochi che possono permettersi di accedere al sistema scolastico, possano ricevere un'educazione di qualità.

Un secondo punto su cui bisognerebbe investire è lo studio della lingua straniera. Sebbene siano già stati fatti sforzi in questo campo, la mancanza di professori con preparazione linguistica adeguata si fa sentire. Mancano le abilità comunicative da parte degli insegnanti stessi, quindi la Cina dovrebbe preoccuparsi di istruire principalmente i professori, o di reclutare insegnanti madrelingua dall'estero. Un terzo passo dovrebbe essere compiuto dalle aziende. Offrire sessioni di training e investire nello sviluppo di

[59] Ibid. p. 75

talenti, potrà anche rivelarsi costoso al momento, ma è un investimento a lungo termine necessario per poter aumentare in modo rapido lo standard del personale aziendale. Inoltre, i soggetti sottoposti al training avrebbero la possibilità di imparare più in fretta.

Sarebbe interessante creare partnership tra il sistema aziendale e le università: se le aziende comunicassero le loro esigenze, le università potrebbero creare dei curriculum scolastici in grado di soddisfare queste esigenze e di preparare meglio il futuro lavoratore.[60]

Il problema che lega lavoro ed educazione non si ferma solo al numero di laureati e la mancanza di competenze necessarie per lavorare nelle aziende. Un altro problema che non si può sottovalutare in alcun modo deriva dall'imposizione del sistema *hukou* e dalle zone rurali. In queste zone i lavori non legati all'agricoltura stanno aumentando, così anche in minima parte i salari. L'accesso a questo tipo di lavori però sono strettamente legati all'istruzione. L'educazione nelle zone rurali è davvero di bassa qualità, molto più bassa delle più importanti economie in via di sviluppo. Questa educazione stagnante inoltre, differisce tra uomo e donna. Le donne generalmente ricevono un'educazione più breve: mentre quella degli uomini dura in media 6 anni, quella delle donne non supera i 4 anni. Questo svantaggio non permette quindi alle donne di poter aspirare a lavori non legati all'agricoltura, almeno non allo stesso modo degli uomini. Aldilà di queste discriminazioni di sesso, in generale coloro che hanno accesso a lavori non legati alla terra hanno avuto un incremento considerevole delle loro entrate.[61] Il problema sussiste nel fatto che non tutti i lavoratori rurali hanno la possibilità di attendere una maggiore educazione. Come abbiamo visto nel Capitolo 1 di questo elaborato, moltissimi non hanno la possibilità di istruirsi a causa delle alte tasse scolastiche presenti nelle zone rurali che arrivano quasi a toccare le tasse scolastiche delle più grandi città. Questo grave problema

[60] Ibid p. 78

[61] Linxiu ZHANG, Jikun HUANG, Scott ROZELLE, *Emerging Labor Markets and the Role of Education in rural China*, Department of Agricultural and Resource Economics, University of California Davis, Working Paper no. 02-001, 2002, pp. 9-10

non permette ai più di poter fare un lavoro non agricolo, né di avere la possibilità di trovarne uno. Coloro che, nelle zone rurali hanno avuto accesso ad un'istruzione superiore, sebbene disoccupati, hanno meno difficoltà ad affrontare la crisi occupazionale, perche il loro livello di istruzione permette loro di ottenere, seppur non sempre più facilmente, un lavoro non agricolo e di ottenere poi stipendi più alti.

Non solo, un' istruzione adeguata permette al contadino di amministrare meglio il proprio lavoro, di poterne comprendere maggiormente i vantaggi e gli sbocchi. Anche qui sono necessari investimenti. Questi investimenti nel sistema educativo rurale non solo aiuterebbero la maggior parte della popolazione cinese ad ottenere maggiori possibilità di guadagno, ma permetterebbero anche una più rapida transizione da un sistema agricolo a un sistema industriale.

Infine, investire in queste aree avrebbe il positivo effetto di ridurre quell'ineguaglianza che è cresciuta molto rapidamente negli ultimi anni non solo tra cittadini rurali ed urbani, ma anche tra i cittadini rurali stessi. . L'educazione quindi premia sotto tutti i punti di vista, sebbene sia ancora un vantaggio al quale pochi possono accedere.[62]

2.1.4 Overseas Chinese: la risorsa di cui la Cina si è dimenticata

Un ultimo punto da considerare è il fenomeno dell'Overseas Chinese. Questo termine racchiude tutti quei cinesi che, per opportunità lavorative, borse di studio o semplice imprenditorialità si sono mossi verso altri Paesi del mondo. Generalmente sono Paesi occidentali, soprattutto gli Stati Uniti e l'Australia. Sono moltissimi coloro che, dopo aver conseguito un titolo di studio in Cina, si sono spostati all'estero in cerca di occupazione, così come sono in gran numero coloro che hanno avuto la possibilità di effettuare gli studi direttamente all'estero. Dati derivanti direttamente dalla Cina sostengono che su un totale

[62] Ibid p. 18.

di 1.076,000 studenti che hanno effettuato i loro studi all'estero tra il 1978 ed il 2006, solo 275,000 sono tornati in madrepatria. Si può parlare quindi di un fenomeno che si sta verificando anche in Italia, la fuga di cervelli. Molti di questi intellettuali sono stati accusati dalla madrepatria di tradimento, poiché hanno deciso di portare il loro talento da qualche altra parte. Le famiglie di studenti che hanno sostenuto i loro studi all'estero, ma che poi non hanno più fatto ritorno, sono state sanzionate penalmente e finanziariamente.

Questa fuga di cervelli che hanno acquisito capacità professionali all'estero, sono infatti ciò che manca alla Cina stessa, la quale sostiene che questa fuga non sia solo una grande perdita per il mercato del lavoro che difficilmente riesce ad allocare le poche figure professionali al suo interno, ma è considerato anche un atteggiamento dannoso per lo sviluppo dello stato stesso. Ad oggi la Cina sta attuando delle politiche per invogliare questi cervelli a ritornare nella loro madrepatria (il ritorno delle tartarughe di mare, haigui) e poterne trarre vantaggio dalla loro professionalità ed esperienza internazionale. Molte università offrono bonus come incentivi al ritorno, fondi per ricerche ed attrezzature.

Diversi benefici sono stati offerti loro e a milioni di esperti e figure professionali anche nelle zone di Taiwan e negli Stati Uniti. Questi benefici, che sono generalmente offerti solo nel campo delle tecnologie e delle scienze, rende la situazione interna molto competitiva, poiché coloro che non hanno avuto la possibilità di effettuare gli studi all'estero, risentono molto di questi benefici offerti. Poiché non è semplice attrarre questi esperti, la Cina sta iniziando, seppur lentamente, ad accettare questa diaspora cinese nel mondo, offrendo delle collaborazioni di tipo accademico e scientifico con le istituzioni presenti nella madrepatria. La Cina sta quindi comprendendo che seppur questa fuga di cervelli ha portato un grande svantaggio nel mercato del lavoro interno, vi è comunque il modo di sfruttare queste competenze attraverso collaborazioni, piuttosto che incentivi e bonus per convincerli a tornare. Questa infatti si potrebbe considerare una risposta più ragionevole al

problema della fuga di cervelli, i quali collaborano più volentieri con la madrepatria e ne sostengono lo sviluppo.[63]

Il rientro dei cervelli negli ultimi anni ha avuto in incremento sostanziale. Nel 2014 si stima che vi sia un incremento del 10%, pari a circa 2,3 milioni di cinesi rientrati nella madrepatria. Questi cinesi educati all'estero sarebbero davvero utili allo sviluppo economico futuro del Paese, grazie alle prospettive più ampie e alla loro elasticità mentale acquisita all'estero. Nonostante queste politiche stiano funzionando, questi cinesi trovano molta difficoltà ad avviare i loro business nella madrepatria,causa le lunghe e complicate tempistiche burocratiche. Non solo, molti di essi sono anche soggetti discriminati poiché considerati nemici della madrepatria. [64]

2.2 LAVORO E DISCRIMINAZIONE

La discriminazione sul territorio cinese è un argomento noto ai più. Sono moltissime le campagne pubblicitarie che circolano sulla rete web che toccano la sfera emotiva di molti. Recentemente è stata divulgata in Cina la pubblicità di un noto marchio di detergenti per biancheria italiano. La pubblicità ha scaturito diverse polemiche da parte di chi si è sentito,forse giustamente, offeso. Nonostante il responsabile di tale pubblicità si sia più volte scusato dichiarando la mancanza di intenzioni discriminatorie, l'atto ha richiamato l'attenzione del pubblico su tali situazioni che avvengono all'interno della società cinese.

I lavoratori all'interno del mercato del lavoro cinese, nel suo specifico, assistono molto spesso ad episodi di discriminazione, persino all'interno della popolazione cinese stessa. È sufficiente pensare alla divisione interna creata ancora una volta dal sistema *hukou*. I lavoratori rurali cinesi, migranti o non, sono sottoposti quotidianamente ad eventi

[63] Anthony R. WELCH, Zhang ZHEN, *Higher Education and Global Talent Flows: Brain Drain, Overseas Chinese Intellectuals and Diasporic Knowledge Networks*. Higher education Policy 2008, pp. 1-5

[64] Marco ZAPPA, *La Cina vuole accelerare il "rientro dei cervelli"* , sito web: http://www.china-files.com/it/link/47746/la-cina-vuole-accelerare-il-%c2%abrientro-dei-cervelli%c2%bb consultato il 20 agosto 2016

discriminatori: lo stesso sistema *hukou* ad esempio, li esclude dai diritti sanitari e sociali nelle città, di cui al contrario un normale cittadino urbano può godere a tutti gli effetti. Anche nell'ambito scolastico vi sono discriminazioni: le donne hanno un'istruzione scolastica mediamente inferiore rispetto agli uomini, che le porta a vivere discriminazioni di sesso che si riversano anche nell'ambito lavorativo.

2.2.1 Discriminazione rurale

I migranti rurali (农民工) spesso percepiscono più discriminazione dovuta al loro status economico e sociale, per la loro lingua (dialetto) o per la loro etnia. Questa discriminazione spesso sfocia in patologie psicologiche dovute alla negatività conseguente agli atteggiamenti discriminatori di cui sono vittime. Coloro che si spostano nelle città in cerca di un lavoro che sostenga economicamente la loro famiglia, se sposati, subiscono maggiore discriminazione sul lavoro rispetto ad un individuo senza legami. I migranti con un'educazione scolastica più avanzata inoltre, risentono meno della discriminazione nell'ambito lavorativo o nella ricerca del lavoro e percepiscono anche un salario più alto rispetto agli altri. La discriminazione incide molto sulla permanenza del lavoratore nella città in cerca di lavoro, perché il soggetto che subisce la discriminazione ha una qualità di vita inferiore rispetto a chi non la subisce, che a volte rende la situazione non più sopportabile. È davvero inaspettato scoprire che un migrante rurale donna subisce meno discriminazioni di un migrante rurale uomo, sia nella ricerca del lavoro, sia nella vita quotidiana urbana. Ciò avviene contrariamente a ciò che accade solitamente nelle società occidentali, dove la donna viene facilmente discriminata in modo maggiore rispetto alla sua controparte maschile. Ma vi è una spiegazione chiara che si nasconde in questi dati: poiché un lavoratore rurale uomo ha maggiori responsabilità famigliari, si cimenta nella ricerca del lavoro in modo più attivo rispetto alla donna, per questo, esponendosi

maggiormente alla società, viene maggiormente esposto alla discriminazione che vive al suo interno. Inoltre, poiché le donne hanno minori responsabilità hanno anche delle aspettative inferiori， per questo possono risentire meno della discriminazione rispetto ad un migrante di sesso maschile.[65]

La discriminazione dei lavoratori rurali, è come suddetto dovuta a tutti gli effetti al sistema *hukou*. Innanzitutto, questi lavoratori *mingong* sono forzati a lavorare in ambienti sporchi e non sicuri, nei quali spesso possono contrarre malattie polmonari. Molto spesso non vengono pagati con regolarità percependo lo stipendio con un ritardo di diversi mesi ed in alcuni casi, anni. Inoltre, per poter lavorare in città vengono richiesti loro una serie di permessi di residenza e di lavoro che non vengono richiesti a coloro che vivono nelle città, pena multe salate. Questa condizione discriminatoria svantaggia la loro situazione già molto critica: il non poter trovare lavoro con facilità e il ricorso a multe salate in caso di mancata presentazione dei documenti necessari li impoverisce ulteriormente. Nel caso in cui un lavoratore migrante riesca ad ottenere un lavoro, le discriminazioni purtroppo non finiscono: vi sono disparità di trattamento, di compensi ed inoltre non possono accedere al sistema sanitario e sociale come un normale lavoratore urbano.[66] Nel 2004 lo stipendio medio di un lavoratore urbano nella città di Chengdu si aggirava intorno ai 1335,00 renminbi, mentre quello di un lavoratore rurale nella stessa città si aggirava intorno ai 780 RMB. [67]

Come è stato precedentemente introdotto, la discriminazione sul lavoro in Cina è un fenomeno molto diffuso. Secondo una ricerca condotta da Professor Cai Dingjian nell'Università di Scienze Politiche e Legge in Cina, più dell'85% delle persone intervistate

[6565] Jintao ZHANG, Xiaoming LI, Xiaoyi FANG, Qing XIONG, *Discrimination Experience and Quality of Life among Rural-to-Urban Migrants in China: the Mediation Effect of Expectation-Reality Discrepancy*. Quality of Life Research 2009, No. 18 pp. 295-298

[66]Yijie WANG, Yunge NI, *Research and Analysys on Situation about Migrant Peasant Workers in Chengdu Metropolitan*, 1 J. SICHUAN U. (PHIL.& SOC. SCI. ed) 42,2001

[67] NAT'L BUREAU OF STATISTICS OF CHINA, PUBLIC NOTICE ON 2004 NATIONAL URBAN EMPLOYEE AVERAGE INCOME, 2005 sito web http://www.stats.gov.cn/ tjdt/zygg/gjtjjgg/t20050329_402371013.htm.

sostiene di aver subito fenomeni discriminatori sul luogo di lavoro e più del 50% di essi trova che questi fenomeni discriminatori abbiano avuto un impatto non indifferente sulla loro vita. Le maggiori cause di discriminazione sono state: il sesso, l'età, le condizioni di salute, l'apparenza, l'etnia e la religione. La discriminazione avviene non solo sul luogo di lavoro ma in tutte le sue fasi: dal momento in cui si sostiene il colloquio fino al termine del rapporto lavorativo. Il 30% degli intervistati sostiene di essere stati vittime di discriminazione per quanto riguarda le compensazioni e i benefici, mentre il 21% ha subito discriminazione per quanto riguarda le promozioni nell'ambito lavorativo.

La discriminazione si fa presente persino negli annunci di offerta lavoro: spesso si trovano richieste di specifici gruppi etnici, specifiche caratteristiche fisiche, perfino interessando l'aspetto genetico, considerando solo candidati con uno specifico tipo di sangue. [68]

È interessante ora prendere in considerazione quali sono le principali cause discriminatorie per comprendere al meglio quali sono le esigenze e peculiarità del mercato del lavoro cinese odierno.

2.2.2 Discriminazione sul lavoro basata sul sesso

La discriminazione sul lavoro basata sul sesso, generalmente è una discriminazione riferita al dipendente di sesso femminile. La discriminazione contro le donne non è un fenomeno nuovo, né in Cina né nel resto del mondo. Sono all'ordine del giorno discriminazioni verso le donne per alcuni tipi di lavori o posizioni all'interno dell'azienda. Per quanto riguarda la specificità cinese del caso, la discriminazione è data dalla tradizione e dai valori antichi che, come abbiamo visto precedentemente, hanno ancora un forte impatto sulla popolazione cinese.

[68] Jiefeng LU, *Employment Discrimination in China: The Current Situation and Principle Challenges*, Hamline Law Review, 2009, pp. 2-6.

La discriminazione verso la donna in ambito lavorativo può avvenire in diversi casi. Spesso le donne non vengono considerate come candidate possibili, oppure vengono fissati degli alti standard in modo che non possano essere raggiunti da candidate donne. Molto spesso inoltre vengono licenziate per aver espresso la loro volontà di contrarre matrimonio o di creare una famiglia, poiché questo comporterebbe la maternità e la conseguente assenza per un certo periodo di tempo dall'ambiente lavorativo. Altri tipi di discriminazione sono salari più bassi, meno possibilità di fare carriera ed infine vi è la discriminazione più spiacevole che riguarda le molestie sessuali da parte di colleghi e superiori. Le donne nel mercato del lavoro quindi sono più portate a perdere il lavoro. I neolaureati di sesso femminile hanno maggiori difficoltà a trovare lavoro, impiegandoci più tempo rispetto al sesso opposto. Nelle posizioni di maggior rilievo dell'ambito ingegneristico e scientifico, solo il 5% è occupato da donne. Nei campi scientifici ed ingegneristici le donne affrontano una maggiore discriminazione rispetto agli uomini.[69] Nel 2002 nell'ambito manageriale , i ruoli più prestigiosi sono ricoperti dalle donne in una percentuale pari al 1.3%. La discriminazione di sesso è spesso accompagnata alla discriminazione d'età: nelle fabbriche manifatturiere la maggior parte delle donne non viene assunta dopo i 35 anni di età poiché considerate meno produttive.

Da ultimo, le molestie sessuali sono vissute da più dell'80% delle donne sul posto di lavoro, che si manifestano in diversi modi, siano esse verbali, attraverso messaggi privati, email, o il contatto fisico.[70]

2.2.3 Discriminazione sul lavoro basata sull'età

La discriminazione in base all'età è un argomento molto delicato, forse più degno di attenzione rispetto agli atri. La ragione di tale attenzione è che, mentre per tutti gli altri tipi di discriminazione il governo si sta attivando per ridurne la persistenza in ambito

[69] Ibid pp. 11,12
[70] Ibid pp. 13.

lavorativo attraverso leggi moderne, non vi è alcuna legge che regola la discriminazione basata sull'età dell'individuo e per questo motivo il datore di lavoro può rifiutare le candidature e fissare un tetto massimo di età per la posizione senza incorrere in alcuna sanzione penale. Allo stesso modo può attuare discriminazioni salariali per lo stesso motivo.[71]

2.2.4 Discriminazione sul lavoro basata sull'aspetto fisico

La discriminazione sull'aspetto fisico è un tema molto diffuso nel mercato del lavoro cinese, al punto che un grande numero di persone ha proposto che la discriminazione dettata dall'aspetto fisico sia basata sulla legge contro la discriminazione per disabilità fisica, questo permetterebbe una protezione dal punto di vista legislativo, che però non può essere garantita per l'aspetto fisico. Come per l'età, non vi è una legge che regoli la discriminazione basata sull'aspetto. Questo tipo di discriminazione è generalmente legata all'età, soprattutto per il lavoratore donna alla quale spesso viene richiesta bella presenza e un gradevole aspetto fisico, qualità richieste soprattutto nelle categorie dei servizi pubblici, e nelle posizioni di maggior professionalità.[72]

2.2.5 Discriminazione sul lavoro per motivi religiosi

L'ultimo tipo di discriminazione che andremo ad analizzare è la discriminazione per motivi religiosi. La religione è un tema davvero delicato quando si parla di società cinese, poiché la questione religiosa è un problema molto scottante. La soppressione e persecuzione religiosa non sono fenomeni nuovi in Cina.[73] Vi sono delle incongruenze al riguardo all'interna del sistema cinese. Alcune leggi sostengono l'esercizio libero del credo

[71] Ibid pp. 22-23
[72] Ibid. pp 33,34
[73] Huanzhong CHEN, *A Brief Overview of Law and Religion in the People's Republic of China*, BYU L. REV. 465, 2003

religioso da parte dei cittadini, ma ciò si trova in contrasto con la politica del Partito Comunista e le restrizioni a riguardo.[74] Molte persone sono soggette a licenziamenti apparentemente immotivati, ma che in realtà sono motivati dal Partito Comunista poiché sono considerati avversi alla sua politica. Inoltre, la possibilità di lavorare come impiegato governativo viene a mancare a causa dello status religioso, perché esso richiede l'adesione come membro al PCC.[75]

Molte di queste discriminazioni sono regolate da leggi costituzionali e il governo cinese sta compiendo ampi sforzi in materia, per assicurare maggiore protezione legale. Nonostante ciò, le lacune in materia sono molte. Il governo cinese necessita di compiere maggiori sforzi per andare incontro a quelle che sono le esigenze del suo popolo e del mercato del lavoro. Se consideriamo che la maggior parte della popolazione cinese proviene dalle campagne e che compongono il 70% della forza lavoro, non è difficile comprendere perché il mercato del lavoro si trovi ad affrontare una grande moltitudine di problemi diversi tra loro. La discriminazione sessuale, di età e la discriminazione verso i lavoratori rurali, sono quelle di maggior rilevanza. Queste non permettono alla gran parte dei lavoratori di accedere al mercato del lavoro, rendendolo poco dinamico. In aggiunta, la poca professionalità ed esperienza di chi ne fa parte, non rende le cose più semplici. I problemi che toccano il mercato lavorativo cinese sono davvero molti. In seguito verranno analizzati altri tipi di problematiche quali quello dello sfruttamento e l'iniquità salariale. Nel terzo capitolo si analizzerà la riforma economica e l'impegno nel governo a risolvere l'attuale situazione in cui perversa il mercato del lavoro interno.

[74] U.S. CONG.-EXECUTIVE COMM'N ON CHINA, MONITORING COMPLIANCE WITH HUMAN RIGHTS, 2006, http://www.cecc.gov/pages/annualRpt/annualRpt06/Religion.
php?PHPSESSID=950da2d2cb96f6a2d06a94b26474b1fb#islama

[75] T HE COMMUNIST PARTY OF CHINA, THE CHARTER OF CHINA COMMUNIST PARTY, (2002), disponibile au http://www.china.com.cn/chinese/2002/Nov/234227.htm

2.3 LAVORO E SFRUTTAMENTO

2.3.1. Le cause dello sfruttamento

Il grande sviluppo economico e la globalizzazione dell'economia cinese hanno portato enormi benefici nella sfera economica e sociale della Cina, che vedendo crescere il Pil ad un tasso costante del 7% annuo ha permesso alla Cina non solo di godere di benessere economico, ma anche e soprattutto di creare nuovi posti di lavoro. Moltissimi sono, come abbiamo visto, coloro che si spostano periodicamente dalla campagne alla città, poiché la globalizzazione dello stato ha permesso alle imprese estere di instaurarsi all'interno del territorio cinese. Con l'aumento della presenza estera su suolo cinese, la Cina h potuto apprendere nuove tecnologie e metodi alternativi di lavoro in modo da accrescere il proprio capitale tecnologico ed umano. Tutti questi cambiamenti, senz'altro positivi, sono però stati accompagnati da un fenomeno davvero noto nelle economie più arretrate e in via di sviluppo: lo sfruttamento dei lavoratori. Poiché la Cina ha potuto godere, e tutt'ora può, di un vasto numero di lavoratori a basso costo, ha potuto in poco tempo aumentare la produzione e divenire la "fabbrica del mondo". Questo capitale umano è stato infatti, uno dei motivi salienti del grande sviluppo economico di cui sta tutt'ora facendo esperienza.

Grazie alla crisi mondiale in cui riversa l'economia dei maggiori paesi occidentali, la Cina ha potuto emergere come economia, poiché la sua crescita economica anche in fase di recessione è rimasta stabile. La sua apertura verso l'occidente ha permesso a diverse multinazionali di de localizzare la produzione al suo interno, dovuto anche alle politiche economiche favorevoli verso le imprese estere che stanno avendo sempre più successo. La delocalizzazione della produzione è stata motivata dalla manodopera a basso costo che per le grandi imprese che si trasferiscono in Cina, rappresenta un enorme vantaggio dal punto di vista economico, poiché permette di abbattere i costi di produzione al minimo. L'ambiente lavorativo in cui lavoratori cinesi sono forzati a lavorare sono davvero disagevoli, con paghe davvero umilianti. Questo però, sebbene crei disagio sociale, non

viene del tutto tenuto conto dal governo, il quale, deve "accontentare" nel migliore dei modi le imprese straniere per mantenerle sul territorio. Quest'ultime infatti, spesso e volentieri "minacciano" la delocalizzazione della produzione in zone ancora più economiche quali Vietnam e Cambogia. Il mondo occidentale però, non sembra molto interessato al riguardo: è proprio questa forte competizione economica infatti, che incentiva lo sfruttamento.

Minori sono i costi di produzione, maggiore sarà la competitività della merce sul mercato ed i ricavi dell'impresa stessa. Se la Cina decidesse di aumentare i costi di produzione aumentando i salari dei lavoratori, ne conseguirebbe un grave calo delle esportazioni delle sue merci in occidente.[76]

Negli ultimi anni però, un numero sempre crescente di operai oppressi dalle condizioni di lavoro e dal salario basso, hanno cominciato a parlare. Spesso si stanno verificando casi in cui operai cinesi si rivolgono ad organizzazioni umanitarie per far valere i loro diritti. Anche alcuni giornali hanno deciso di rompere il silenzio e andare contro la prassi che prevede l'omertà. Poiché le associazioni sindacali di difesa dei lavoratori sono poco affidabili in quanto spesso sono sovrastate dal potere politico del partito comunista, avendo così poca libertà di azione, sempre più frequenti sono i scioperi e le manifestazioni di protesta che generalmente vengono sedate in breve tempo.

2.3.2 Sfruttamento legato a brands importanti

Per comprendere la portata di questo fenomeno grave che fa parte del mercato lavorativo cinese, è sufficiente digitare poche parole su internet per trovare materiale al riguardo. Un numero impressionante di aziende conosciuto a livello mondiale ha dislocato la produzione in queste zone: Adidas, Nike e Timberland sono solo alcuni dei noti marchi.

[76] Ignazio RICCIO, *Sfruttanmento del Lavoro e "Miracolo" Economico*, No 2005-3 sito web: http://www.proteo.rdbcub.it/article.php3?id_article=443 consultato il 23 agosto 2016

La Cina è specializzata nella produzione di vestiti e scarpe e materiale sportivo ed è qui che queste aziende producono la loro merce. Mentre altri Paesi asiatici diminuiscono la loro produzione ed esportazione di questi materiali, la Cina continua ad aumentarne la produzione. La produzione avviene soprattutto nel sud della Cina, nelle regioni dello Jiangsu e del Guangdong, dove la produzione è a costi inferiori. Queste aziende hanno dovuto affrontare diverse sfide dal punto di vista degli standard internazionali del lavoro: il primo riguarda lo sfruttamento di minori nelle fabbriche, il secondo invece riguarda le condizioni di lavoro nelle fabbriche lager cinesi. Il primo caso è legato alla povertà della famiglia, ai bassi stipendi e alla difficoltà di accesso al sistema scolastico e si verifica soprattutto nel sud dell'Asia in paesi quali l'India e il Vietnam. Il secondo caso che interessa particolarmente il territorio cinese, è associato alle condizioni di lavoro, all'orario di lavoro e allo straordinario nelle fabbriche sportive, conosciute per essere delle fabbriche lager. Al contrario di ciò che è comune pensare, queste fabbriche lager sono legali all'interno della Cina.

Questo è dovuto alla mancanza di regolamentazioni che prevedono la difesa dei diritti umani e dei lavoratori, che seppur presente, è particolarmente lacunosa. Sebbene all'interno della Cina questo tipo di sfruttamento sia legale, per molti Paesi occidentali quali gli Stati Uniti è illegale importare merce prodotta all'interno di queste fabbriche. Le aziende sportive che producono in Cina hanno maggiore possibilità di controllo delle condizioni lavorative, rispetto ad altre zone di produzione nel sud dell'Asia. Nonostante ciò, sembra che questi grandi marchi non notino lo sfruttamento. I lavoratori all'interno di queste fabbriche lager, generalmente sono migranti con diritti limitati. [77] Mentre nell'ambito della produzione sportiva si parla principalmente di fabbriche lager dove i lavoratori vengono legalmente sfruttati per la produzione, non si può dire lo stesso del settore manifatturiero tessile, dove il problema principale non si trova nello sfruttamento

[77] Khalid NADVI, Peter LUND_THOMSEN, Hing XUE, Navjote KHARA, *Playing against China: Global Value Chains and Labor Standards in the International Sports Good Industry*, Blackwell Publishing Ltd& Global Networks Partnership 2011, pp 334-347

di lavoratori migranti, ma nello sfruttamento del lavoratore bambino. Il fenomeno dello sfruttamento minorile non è nuovo in Cina, ma i casi di sfruttamento sono meno conosciuti rispetto ad altri Paesi del sud dell'Asia (principalmente India e Pakistan).

2.3.3 Sfruttamento minorile: il caso Timberland

Nel mercato del lavoro cinese, lo sfruttamento è legale in alcun ambiti della produzione. Non è pero legale l'utilizzo di bambini nelle fabbriche, nonostante il fenomeno si verifichi con frequenza. Come è stato esposto in precedenza, moltissimi marchi internazionali hanno spostato la produzione in questo territorio, perciò non è raro che si verifichino casi di sfruttamento da parte di queste aziende, che potrebbero minare la loro fama. Sono moltissimi i casi disponibili online: passando dallo sfruttamento minorile nelle fabbriche del noto marchio sportivo Nike, sino ad arrivare a marchi noti nell'ambito tecnologico quale è Apple.

Prendendo ad esame un caso di sfruttamento minorile del noto marchio di scarpe Timberland, si può comprendere la portata di questo fenomeno e la sua implicazione sul mercato del lavoro. Un lavoratore bambino per produrre un paio di scarpe lavora per più di 16 ore al giorno, percependo uno stipendio pari a 45 centesimi di euro al giorno. Poiché minore e non adatto al lavoro non gode di alcun tipo di assistenza nonostante lavori in ambienti dove è facile contrarre malattie di tipo cardiaco e polmonare. La fabbrica in questione si trova nella provincia dello Guangdong, che insieme al Jiangsu, sono le principali basi della produzione cinese per l'estero.

L'impresa Kingmaker Footwear lavora per il noto marchio ed è il fornitore ufficiale per la produzione delle scarpe. Diverse sono le testimonianze raccolte al riguardo dalle organizzazioni umanitarie che si impegnano nella lotta contro la violazione dei diritti umani. In seguito a prove schiaccianti, l'azienda ha dovuto ammettere l'errore, nonostante

in fase di ispezione delle condizioni di lavoro da parte di Timberland, non siano emersi problemi al riguardo. I problemi si sono verificati in seguito alla denuncia da parte di operai che si sono rivolti ad organizzazioni umanitarie poiché temevano il licenziamento e la perdita del salario lavorato. Questi ragazzi giovanissimi, tra i 14 e i 16 anni vengono sfruttati seppur illegalmente ed obbligati a effettuare quotidianamente straordinari con riposi saltuari. Nei mesi in cui la produzione si fa più importante l'orario di lavoro viene allungato e i riposi non vengono permessi con la stesa frequenza. Non solo. Nonostante gli stipendi siano bassi (78 euro per un totale di circa 100 ore lavorative a settimana) una parte viene detratta per l'alloggio e il vitto. Spesso sono anche oggetto di violenze fisiche dovendo poi pagare le spese mediche di propria tasca. Un mese di salario viene trattenuto dall'azienda: esso serve infatti come arma di ricatto verso il lavoratore, spesso costretto ad attendere mesi per ricevere il salario.

A questo punto non resta che chiedersi: quali sono le punizioni per il datore di lavoro che incentiva lo sfruttamento? In flagranza di reato, vige una multa di 1000 yuan, pari a circa poco più di 1000 euro che il padrone è costretto a pagare. I casi di questo tipo però sono davvero rari e lo sfruttamento minorile fa da padrone nelle maggior parte delle fabbriche del sud della Cina [78]

2.4 INIQUITÀ SALARIALI

2.4.1 Iniquità: un problema moderno

Dopo l'attenta analisi di quelli che sono i principali problemi all'interno del mercato lavorativo cinese, cause di disoccupazione e di insoddisfazione emotiva, andremo ad analizzare l'ultimo fattore di disagio all'interno di questo capitolo. Questo fattore può essere considerato sia un elemento a sé, sia la conseguenza ovvia delle situazioni

[78] Federico RAMPINI, *I lavoratori che fabbricano il sogno occidentale*, sito web: www.repubblica.it/2005/e/sezioni/economia/nostrolusso/nostrolusso/nostrolusso.html consultato il 27 agosto 2016.

precedentemente analizzate. Il problema dell'iniquità salariale infatti, può essere la conseguenza di un'educazione limitata, abbiamo visto che coloro che possono permettersi un'educazione scolastica di maggior livello, hanno anche la possibilità di guadagnare uno stipendio più alto, oltre a trovare lavoro più facilmente. Può essere causa della discriminazione: le donne ad esempio percepiscono un salario più basso rispetto agli uomini, un lavoratore rurale ne percepisce uno più basso rispetto a un cittadino urbano, lavorando nella stessa città. Infine abbiamo analizzato lo sfruttamento. I salari dei lavoratori nelle fabbriche lager non sono nemmeno comparabili ad un salario percepito da un lavoratore con un rapporto di lavoro sano. Esistono quindi diverse cause legate al dislivello di stipendi, dove la regola è sempre la stessa: il ricco diventa più ricco ed il povero si impoverisce sempre di più. Sembra che questa spirale non abbia fine. Fortunatamente, dalla fine degli anni '90 il governo si sta impegnando a regolamentare il lavoro in maniera più severa. Innanzitutto, la legge sui contratti ha permesso ai lavoratori una maggiore sicurezza lavorativa. Infine, vi è stata l'imposizione di un salario minimo. Il governo pare si stia continuando ad impegnare in materia.

Durante l'epoca Maoista e per 30 anni a partire dal 1950, è stato avanzato il piano socialista per rendere tutti uguali. In base a questo sistema, i compensi dei cittadini urbani furono "standardizzati", vale a dire che vennero fissati ad una somma specifica e rimasero fissi per un lungo periodo. Nelle zone rurali invece rimaneva una piccola disparità data dalla distribuzione da parte del governo centrale dei frutti della terra e dello stipendio in modo iniquo rispetto agli sforzi. Ciononostante non vi erano grossi problemi di disparità in generale. Il problema insorse in breve tempo. I salari fissi non incentivavano al lavoro, quindi i livelli di produzione non aumentavano poiché il lavoratore sapeva che, lavorando con efficienza o meno, avrebbe ottenuto ugualmente il suo solito salario. Con l'epoca di Deng Xiaoping le cose iniziarono a cambiare: con l'introduzione del libero mercato il salario non era più fisso, ma determinato dal mercato stesso.

I livelli di produzione salirono poiché il lavoratore, per ottenere un salario più alto, doveva lavorare più efficientemente, ed è lo stesso principio che vige all'interno del mercato lavorativo odierno. Questo permise la rapida crescita economica e da qui nasce la disparità salariale che è oggi causa di gravi problemi interni.[79]

2.4.2 Iniquità legata allo sviluppo industriale

Quali sono le cause di questa disparità salariale? La causa principale di questa disparità non sembra essere solo il mercato libero, bensì in misura maggiore le politiche economiche attuate dal governo. La Cina per un lungo tempo ha focalizzato l'attenzione sullo sviluppo dell'industria pesante a discapito dell'agricoltura. I prezzi dei beni industriali erano e sono tutt'ora più alti rispetto a quelli dell'agricoltura.

Un'altra causa di questa disparità è, come abbiamo visto, il sistema *hukou* che si preoccupa di segregare i contadini al di fuori della città. Se si contano anche le disparità di tipo sociale, quali ad esempio il divieto di accesso al sistema sanitario sociale nelle città, la pensione, la disoccupazione e tutti questi servizi sociali, la disparità cresce di ben 6 volte. Questa disparità di salario crea una doppia economia all'interno del sistema economico stesso che spinge i lavoratori rurali ad avanzare verso quella che tra le due sotto economie è la più fiorente e promette salari più vantaggiosi, quella industriale. Qui però la disparità si fa ancora più grande perché non vi è modo per un migrante di poter usufruire dei benefici urbani, per questo, tenendo conto delle spese che deve effettuare in caso di infortunio, malattia ed altri imprevisti, il suo salario si riduce del 70% rispetto a quello di un lavoratore urbano. Il governo all'inizio del 2006 ha cercato di eliminare in parte questa disparità salariale, eliminando alcune tasse agricole per i contadini. Inoltre, ha stanziato dei fondi per la ricostruzione delle strade e dei trasporti e sono state diminuite le tasse

[79] Jinjun XUE, *Income Inequality in China*, Wall Street Journal, 26 aprile 2011, p 2.

scolastiche, poiché il governo incentiva un'educazione equa al fine di promuovere lo studio e di creare figure professionali per il mercato del lavoro.[80]

2.4.3 Iniquità legata allo sviluppo regionale

La disparità di salario non è presente solo tra città e campagna, ma anche tra le regioni stesse. Poiché alcune regioni sono state favorite dalle politiche economiche poiché più sviluppate, la disparità salariale si fa davvero evidente. Le regioni più ad est sono state maggiormente incentivate allo sviluppo, mentre quelle interne hanno subito un arresto. Per questo, il governo ha pensato che per eliminare l'iniquità salariale tra di esse, fosse necessario spostare infrastrutture e capitali all'interno di quelle più arretrate per fornire assistenza allo sviluppo e poter offrire un lavoro più modesto. Questo ha permesso di diminuire il livello di disparità sebbene i maggiori capitali, il personale più professionale e le migliori infrastrutture si trovino ancora nelle regioni dell'est. Alla fine del 2008 il salario nelle regioni dell'ovest e in quelle centrali era rispettivamente il 41% e il 47% del salario percepito in una regione dell'est. [81]

Da dove deriva questa disparità economica? Quali sono le ragioni di questa differenza cosi evidente? La crescita economica ha senza ombra di dubbio permesso di innalzare gli standard di vita della popolazione cinese. Non tutti, come è evidente, ne hanno potuto beneficiare: per ogni migliaia di persone che ne hanno potuto godere, diverse milioni di persone sono rimaste indietro. Come abbiamo già osservato una delle principali ragioni di disparità salariale è la locazione regionale. Le regioni costiere sono molto più avvantaggiate: è sufficiente notare la città di Shanghai. La città di Shanghai è una delle più ricche città cinesi, è un porto importante ed ogni giorno si effettuano migliaia di transazioni commerciali e finanziarie all'interno di questo porto. Poiché è stata anche una

[80] Ibid pp. 4,5.
[81] Ibid p. 6

delle prime Zone Economiche Speciali, ha potuto godere prima di altre regioni, degli sviluppi tecnologici portati dall'occidente. Se comparata ad un'altra regione non costiera, vi è un drastico calo sia per quanto riguarda la qualità della vita, sia per quanto riguarda gli stipendi. La diversità regionale quindi ha avuto un fortissimo impatto sull'iniquità salariale e sulla domanda di lavoro da parte delle aziende, che sono disposte a pagare per lavoratori qualificati e ben istruiti.

Questa differenza dettata dalla geografia però sta andando a calare negli ultimi anni. [82] Il governo centrale, ma in particolar modo i governi locali, si stanno impegnando ad attuare politiche per diminuire questo dislivello salariale. I governi locali infatti, puntano all'arricchimento delle zone sotto il loro controllo, e stanno attuando anche delle politiche che ne permettono l'espansione, al fine da avere un maggior territorio da controllare e di arricchire anche le zone interne della Cina. Questo però sembra andar contro a ciò che abbiamo osservato in precedenza: i governi locali si impegnano ad aumentare il salario ai lavoratori, ma allo stesso tempo i fenomeni di sfruttamento nelle fabbriche lager non sono illegali in Cina. Questo è un fatto che fa riflettere molto, ed è una delle numerose incongruenze all'interno delle politiche sociali cinesi.

Un'altra ragione di disparità può essere considerata la fonte del reddito famigliare. Alla fine degli anni '80, nelle zone rurali, più della metà del reddito di una famiglia proveniva dall'agricoltura. All'inizio degli anni 2000 invece la struttura del reddito è cambiata drasticamente. Con il calo del prezzo del grano, è diminuito in modo sostanziale anche il reddito dei contadini e nel frattempo si sono sviluppati anche business di tipo famigliare. Con la diminuzione del reddito di provenienza contadina, sono aumentati i redditi provenienti dagli stipendi guadagnati al di fuori del villaggio. Le maggiori fonti di reddito quindi sono lentamente divenute i salari percepiti in ambito extra rurale. La fonte del salario ha quindi un'enorme importanza nella determinazione della iniquità salariale. I

[82] Dwayne BENJAMIN, Loren BRANDT and John GILES, *The Evolution of Income Inequality in Rural China*, William Davidson Institute, University of Michigan Business School, Working Paper No. 654, Febbraio 2004, p. 21

redditi provenienti da attività non legate alla terra sono più alti poiché la Cina, nella sua transazione economica si sta trasformando da un'economia arretrata legata allo sfruttamento del suolo, ad una economia di mercato legata alle attività finanziarie. Per questo il Paese si sta preoccupando di espandere le città e i suoi distretti industriali. I redditi non contadini sono quindi la fonte principale di guadagni lavorativi e anche la maggior fonte di disparità salariale nelle zone rurali.[83]

2.4.4 Iniquità legata allo Stato

La disparità di salario, è come abbiamo visto dovuta in gran parte al processo di crescita economica di cui è protagonista la Cina. In questo processo di transazione economica per trasformare l'economia da economia socialista a economia di mercato, le aziende hanno avuto la possibilità di rendersi indipendenti dal settore privato e dal governo. La decentralizzazione delle politiche economiche ha permesso a moltissime aziende di diventare degli enti autonomi. Le aziende nel settore del mercato hanno avuto maggiore possibilità di raggiungere profitti più alti ed essere maggiormente efficienti rispetto alle aziende del settore statale che devono in tutto e per tutto sottostare alle direttive dello stato. Questo ha determinato quindi un aumento di redditività e di salari per gli individui che lavorano all'interno di queste. Anche nelle aziende del settore statale però vi è stato un certo aumento di salari. Si parla in questo caso di disparità salariale tra le aziende stesse: poiché sono state dotate di maggiore indipendenza, molte aziende trattengono parte dei profitti per il settore del welfare e parte come bonus, quest'ultimo viene distribuito tra i lavoratori che ne alza il livello di reddito.

In base alle stime ufficiali il gap tra il reddito urbano e rurale è ben tre volte superiore . Per risolvere questo problema la Cina si sta sforzando, attraverso politiche inerenti di alleviare un poco questo divario. Alcune politiche quali ad esempio quella di " costruire una nuova

[83] Ibid pp. 24-25

campagna socialista", hanno lo scopo di aumentare la spesa e gli investimenti in queste zone. Il divario di reddito però è anch'esso dovuto a politiche che hanno inibito la mobilità tra le città e la campagna. C'è un punto da tenere in considerazione quando si parla di differenze di reddito, che spesso viene sottovalutato: il costo della vita. Se si tiene a mente che il costo della vita in una città cinese è molto più elevato rispetto ad un villaggio rurale, il divario si riduce notevolmente.[84]

Un altro fattore che determina l'iniquità salariale è la composizione famigliare: non tutti all'interno della famiglia hanno il privilegio di lavorare, spesso parte della famiglia è composta da individui troppo anziani o troppo giovani e quei pochi che sono in età da lavoro, non per forza hanno la possibilità di trovare un impiego. Questo dipende molto dalla composizione etnica della famiglia, dalla grandezza della famiglia stessa, dall'educazione dei componenti, dall'età. Sono molti i fattori da tenere in considerazione. Per fare un esempio di come queste caratteristiche influenzano i livelli di stipendio della famiglia, nella campagna cinese, il villaggio assegna la terra al contadino in base alla sua composizione famigliare.[85] Un contadino con una famiglia numerosa ottiene una terra più grande poiché vi sono più bocche da sfamare, ma allo stesso tempo, vi sono più individui disposti a lavorare il terreno.

Un elemento importante legato alle iniquità sono le connessioni. Le relazioni che si instaurano con i quadri di partito sono fondamentali, all'interno di un villaggio: essi infatti possono aiutare i contadini a realizzare le loro ambizioni e abilità. Avere delle relazioni con questi elementi del Partito permette di ottenere lavori più proficui e posizioni più vantaggiose.[86]

Infine, un ultimo fattore che determina lo squilibrio salariale, è dovuto al luogo legato alla residenza. Poiché a causa del sistema *hukou* la mobilità all'interno della Cina è limitata, anche le possibilità di fare carriera lo sono, quindi di ottenere salari più soddisfacenti. Non

[84] Terry SICULAR, Yue XIMING, Björn GISTAFSSON, Li SHI, *The Urban-Rural Income Gap and Inequality in China,* Review of Income and Wealth, Series 53, No 1, Marzo 2007, pp. 93,94
[85] Ibid pp. 114
[86] Ibid pp. 114

è difficile giustificare il fenomeno: l'educazione scolastica media urbana è circa il 50% più alta rispetto a quella delle scuole rurali.

Inoltre, le famiglie urbane sono più piccole rispetto alle famiglie contadine e l'età media è più alta, quindi vi è proporzionalmente maggiori possibilità di trovare individui in età da lavoro. Non solo, l'incidenza di membri del partito all'interno di una famiglia urbana è maggiore. [87]

[87] Ibid pp. 114

CAPITOLO 3:

LA RIFORMA DEL LAVORO. SFIDE, SUCCESSI E INCERTEZZE

3.1. LAVORO: LA LEGGE E LA RIFORMA

Nei capitoli precedenti abbiamo avuto modo di osservare quali sono gli elementi principali che caratterizzano il mercato lavorativo cinese. Nel primo capitolo abbiamo osservato la crescita economica della Cina, dagli albori fino al successo. Abbiamo conosciuto i principali attori del mercato cinese, dai lavoratori migranti rurali, ai lavoratori xiagang, focalizzando l'attenzione anche sul sistema che regola i loro diritti e doveri, il sistema hukou. Nel secondo capitolo invece, abbiamo analizzato le problematiche inerenti il mercato del lavoro: il sistema educativo lacunoso, la discriminazione di sesso, età ed aspetto, lo sfruttamento minorile e le fabbriche lager, ed infine l'iniquità salariale dettata da fattori quali la locazione regionale e la famiglia.

In seguito a questa attenta panoramica, si rende ora necessario comprendere attraverso quali strumenti il governo si sta impegnando a rendere il mercato del lavoro più dinamico. È noto che il governo cinese stia compiendo importanti passi avanti in questo ambito, sono stati formalizzati i contratti, fissato l'orario di lavoro. Questo è solo l'inizio, sono solo piccoli passi avanti che la Cina necessita compiere. Il suo sistema sta iniziando a funzionare e sono state prodotte leggi e regolamentazioni in vari ambiti: sia per quanto riguarda i posto di lavoro, sia per quanto riguarda le relazioni all'interno della azienda, i salari e i benefici spettanti ai lavoratori cinesi. Lo stato però, mentre si sforza di avviare questo processo di rielaborazione in materia legislativa, deve anche impegnarsi a mantenere in equilibrio questo processo con la crescita economica della Cina stessa, poiché come abbiamo visto, la crescita economica è legata indissolubilmente al fattore lavoro. Ci sono moltissimi paradossi legati alla regolamentazione del lavoro in Cina: sebbene le

condizioni di lavoro siano pessime e gli stati membri della WTO abbiamo costretto la Cina a rivedere la sua legislazione in materia di diritti umani, moltissimi stati che commerciano con la Cina hanno fatto presente che, a causa di queste nuove regolamentazioni emergenti, i costi si stanno alzando e quindi si potrebbe rendere necessario delocalizzare le aziende estere al di fuori del Paese. Questo paradosso non è l'unico. L'occidente è evidentemente più interessato alla ricchezza rispetto al benessere. La nuova legge sul lavoro e le sue modifiche hanno aumentato però le problematiche inerenti i ruoli del lavoratore, del datore di lavoro e dei loro diritti. Evidente conseguenza della legislazione poco chiara caratteristica della Cina.

3.1.1 Piccoli passi avanti: la prima legge sul lavoro

Dagli anni '90 in seguito all'introduzione delle prime leggi sul lavoro, la Cina ha tentato di sostenere le necessità dei lavoratori attraverso le riforme, ma allo stesso tempo di non impedire lo sviluppo economico e la competitività della Cina in ambito internazionale. La prima Legge sul Lavoro (中华人民共和国劳动法) che è stata introdotta nel 1994, è stata seguita da regolamentazioni più moderne e da recenti modifiche. Lo scopo della sua introduzione era principalmente quello di sostenere la crescita economica, creando un equilibrio lavorativo e promuovendo la stabilità politica e sociale. Questo iniziava a rendersi necessario, soprattutto dopo le manifestazioni e i disagi di cui la Cina era stata vittima alla fine degli anni '80. Ancora una volta però la legge cinese non è riuscita a proteggere tutte le categorie di lavoratori, evidenziando risultati disomogenei: le categorie di lavoratori che erano svantaggiate in precedenza, rimasero svantaggiate anche a seguito dell'introduzione della legge stessa. Si parla in questo caso ancora una volta dei lavoratori rurali, mentre i lavoratori urbani hanno visto un innalzamento non indifferente della qualità della vita.[88]

[88] Ronald C. BROWN, *Understanding Labor and Employment Law in China*, Cambridge University Press 2010, p. 4

Il motivo per cui le leggi cinesi sono così poco chiare e piene di incongruenze è che il sistema legislativo, sebbene possa apparire simile al sistema occidentale, è molto più complesso. Ci sono moltissimi organi che si occupano della creazione delle leggi, per citarne alcuni, il Congresso Nazionale Popolare e la Commissione Permanente che si occupano di promulgare le leggi, il Ministero che formula le normative, il Consiglio di Stato che provvede alle regolamentazioni. Ci sono infine anche i governi locali che sono investiti di un potere in parte autonomo ed hanno il diritto di formulare leggi e regolamentazioni riguardanti alcune tematiche. Tutti devono fare capo al Partito Comunista, che controlla ogni singola componente dell'apparato legislativo. Il governo centrale emette le leggi, che hanno il ruolo di linee guida. Ogni governo locale in seguito, le applicherà in base alle specificità legate al territorio sotto la sua giurisdizione.[89] A seguito della legge sul lavoro, si è potuto identificare in modo migliore i ruoli all'interno dell'ambito lavorativo. Sebbene si siano create diverse nuove figure che affiancano il lavoratore classico, quali ad esempio i lavoratori indipendenti , i managers, i lavoratori temporanei e molti altri, è nato il problema che riguarda il modo in cui la legge sul lavoro sarebbe stata applicata in queste nuove categorie. Questo problema è affiancato anche dal fatto che, poiché i governi locali hanno il potere di applicare le leggi in base alle specificità del luogo, l'applicazione della legge è spesso determinata su base geografica, piuttosto che in base alla relazione lavorativa. Ancora una volta si fa presente la distinzione tra area rurale e area urbana. Poiché la legge prevede la sua applicazione all'interno delle relazioni lavorative o in caso vi sia stipulato un contratto, per ovviare al problema delle relazioni lavorative ambigue e per difendere i diritti dei lavoratori, nel 2008 è stata introdotta la legge sui contratti che richiedendo la stipulazione di un contratto scritto, a conferma del tipo di relazione che intercorre tra gli individui. Nel 1996, una modifica della legge ha previsto che finché intercorre una relazione lavorativa anche de facto, la legge deve essere applicata.[90]

[89] Ibid p. 5
[90] Ibid pp. 23-25

3.1.2. Employment Promotion Law

Dal 2008 è stata varata un'altra legge: l'Employment Promotion Law (EPL). Questa legge ha il compito di proteggere i lavoratori attraverso la creazione di posti di lavoro e di proteggere i lavoratori dalle numerose discriminazioni di cui sono vittime. Inoltre, prevede la creazione di organizzazioni atte a sostenere il lavoratore nella sua ricerca, promuove le assunzioni all'interno del settore privato e promuove l'equità all'interno dell'ambito lavorativo. Il principio guida di questa legge è che i lavoratori scelgano in modo autonomo il lavoro e che il mercato e il governo rispettivamente regolino e creino posti di lavoro attraverso nuove vie.[91]

L'EPL si occupa anche del settore privato e non solo di quello statale. Come suddetto, si occupa di promuovere le assunzioni all'interno del settore privato, ma come abbiamo precedentemente osservato, il settore privato è molto più indipendente rispetto al settore statale per quanto riguarda i salari e le assunzioni soprattutto. Questa indipendenza però, è in gran parte il motivo del mancato pagamento dei salari ai lavoratori e del loro sfruttamento. Questo è dovuto al fatto che il settore privato con i suoi numerosi business e organizzazioni è la maggiore fonte di lavoro dell'economia cinese.[92]

3.1.3 Legge sul lavoro: lacune e incongruenze

La legge sul lavoro del 1994 ha creato un sistema basato su standard minimi ai quali i datori di lavoro si devono attenere: questo per rendere il mercato del lavoro più dinamico ed equo. Per questo, questa legge rappresenta un grande avanzamento in termini legislativi ed umani.

[91] Zhonghua Renmin Gongheguo Jiu Ye Cu Jin Fa (Employment Promotion Law) 1 Gennaio 2008, art. 2

[92] Sean COONESY, *Making Chinese Labor Law Work: The Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China*, Fordham International Law Journal, Volume 30, 4, 2006, p. 1053

All'interno della legge però ci sono moltissime limitazioni e incongruenze. Prendendo ad esempio il tema stipendio, la legge ne parla in modo vago.

Nell'articolo 50 si legge che il pagamento dello stipendio deve essere fatto di persona e in forma liquida. Questa però è solo una linea guida molto generale riguardo all'obbligo di pagare lo stipendio dovuto. Non vi è infatti alcuna descrizione specifica riguardo al salario né a come questo possa variare o quali tipi di lavoro determino un dato salario. Non viene inoltre spiegato quanta parte di salario il datore di lavoro deve trattenere. Questa legge quindi è evidentemente molto lacunosa. Le sue lacune sono in parte riempite da alcune regolamentazioni emesse dal Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale. Questo però non cambia molto la situazione: nel sistema legale cinese vi è una chiara separazione tra i contratti di impiego e altre forme di relazioni contrattuali, che dà vita a un importante problema: ci sono solo regole generali alle quali attenersi e non vi è una legge specifica a cui fare capo. I contratti di lavoro si basano quindi solo su principi generali, poiché la legge in sé non si preoccupa di coprire casi e situazioni specifici che possono avere luogo all'interno di una relazione di lavoro.[93] Questa debolezza legislativa rende difficile per le autorità competenti forzare i datori di lavoro a rispettare la legge. Non solo, le sanzioni sono anch'esse molto deboli e non scoraggiano i datori di lavoro dal tenere comportamenti scorretti nei confronti dei lavoratori. Le sanzioni previste dalla legge deve essere sufficientemente forti. [94]

3.1.4 Lo sviluppo: la necessità di leggi efficienti

Lo sviluppo economico cinese, è dovuto come abbiamo visto alla grande quantità di forza lavoro a basso costo che ha a disposizione. La tecnica che ha utilizzato per lo sviluppo è stata quella di "attraversare il fiume sentendo le pietre". Cosa si intende con questa

[93] Ibid pp. 1056-1057
[94] Ibid p. 1062

strategia? La Cina ha deciso di congelare momentaneamente il settore statale per promuovere il settore privato. Poiché all'interno del settore statale tutto viene deciso dallo Stato lasciando poca indipendenza alle imprese, si è deciso di rendere indipendente il settore privato poiché è la maggiore fonte di posti di lavoro e quindi della crescita economica del Paese. Sono state fatte moltissime riforme negli anni che hanno da prima permesso la mobilità di persone al di fuori delle aree rurali ed infine hanno permesso di rendere meno presente la disoccupazione. I lavoratori che sono migrati dalle campagne, si sono spesso trovati in città a svolgere lavori che vengono rifiutati dai lavoratori urbani poiché troppo pericolosi o difficili. Questi però non sono gli unici effetti che le varie riforme e soprattutto la legge sul lavoro si è preposta. Lo scopo è quello di rendere il mercato del lavoro dinamico e soprattutto equo. Questo è molto difficile da ottenere perché la riforma del lavoro in sé non basta. È necessario che essa venga affiancata da altre riforme quali ad esempio la riforma sulla sicurezza sociale.[95]

Nelle'era delle riforme, la legge sul lavoro ha avuto davvero un forte impatto. Secondo il governo lo scopo di questa legge era quello di trasformare il mercato del lavoro cinese da un sistema basato sulla ciotola di riso e di ferro ad un sistema lavorativo più flessibile ed efficiente. Il suo scopo inoltre, era ed è tutt'ora quello di regolare il settore privato che si stava espandendo in modo esponenziale grazie alle numerose imprese straniere che stavano espandendo il loro mercato in Cina. La legge sul mercato del lavoro arriva in Cina in un tardo periodo, così come la legge sui contratti che è stata introdotta meno di 10 anni fa. Era però già stata prevista la sua introduzione all'inizio della riforma del lavoro, ma a causa di interessi burocratici divergenti è stato necessario attendere a lungo. La sua induzione è stata determinata dallo sviluppo economico: la forza lavoro ha permesso all'economia cinese di svilupparsi in modo rapido, ma ha in qualche modo reso instabile questo mercato a causa delle innovazioni e dello sfruttamento. Si è cercato, attraverso la

[95] Margaret MAURER-FAZIO, *Labor Reform in China: Crossing The River By Feeling The Stones, Comparative Econimic Studies*, ACES Panel Paper, Vol. 37, No 4, Winter 1995, p. 115

sua introduzione di rispondere alle varie problematiche che il veloce sviluppo aveva portato in seguito alla riforma economica. Il 1994 quindi segna un passaggio importante sia in ambito legislativo che in materia di lavoro. Prima di questa legge, i rapporti di lavoro erano determinati da diverse regolamentazioni amministrative, da direttive del Consiglio di Stato e leggi molto generali che non creavano né un quadro unico né completo poiché prendevano in esame solo pochissimi casi. Sebbene la legge sul lavoro odierna non sia del tutto completa e sia vittima di numerose lacune, è in grado di dare una linea generale da seguire, che viene riempita da altre direttive e regolamentazioni emesse. Con le riforme economiche degli anni '90 si sono creati molti disguidi in termini di stipendi, vi erano standard iniqui in ambito lavorativo. Ad esempio, un lavoratore in un'azienda straniera percepiva uno stipendio più basso rispetto a un lavoratore in un'azienda statale. Ancora, un lavoratore nel settore pubblico poteva ottenere molti più benefici attraverso il suo posto di lavoro. Con la legge del 1994 si sono risolti alcuni problemi che si erano creati in precedenza. [96]

La legge sul lavoro è stata introdotta anche per altre ragioni: era necessaria una regolamentazione che permettesse maggiore autonomia ed efficienza alle imprese statali ed era anche necessario attuare una regolamentazione che guidasse la rapida crescita ed espansione delle imprese estere che si trovano sulle zone costiere. Infine, vi è un altro motivo che è necessario menzionare: nelle zone cinesi in via di sviluppo nel sud dove vi sono gran parte delle imprese estere, ci sono state moltissime manifestazioni e scioperi da parte dei lavori che si ribellavano, e tutt'ora spesso accade, all'incapacità del governo di risolvere i problemi lavorativi nel settore privato. Questi problemi riguardano i salari, le relazioni lavorative, le condizioni di lavoro. Lo scopo della legge è quindi quello di permettere sia maggiore flessibilità, sia standard basici di protezione nell'ambiente lavorativo, così come assicurazione sociale. Sono state identificate la figura del lavoratore

[96] Mary E. GALLAGHER, Baohua DONG, *Legislation Harmony: Labor Law Reform in Contemporary China, in From Iron-Rice Bowl to Informalization: Markets, State and Workers in a Changing China*, Cornell University Press 2013, p. 5

e del datore di lavoro e i diritti e doveri legati a tali figure. Sono stati introdotti i contratti a tempo indeterminato, che possono essere richiesti anche dal lavoratore, nel caso in cui lavori nello stesso luogo da dieci anni, che però risulta molto difficile ottenere. Al contrario, da quando è stata introdotta la legge, le aziende stipulano contratti sempre più corti e la compensazione nel caso in cui il contratto termini prima del previsto, non viene sempre versata.

3.1.5 La legge sul lavoro: pro e contro della sua introduzione

Sono stati introdotti alcuni benefici e standard attraverso questa legge, sebbene spesso, a causa delle scarse sanzioni, non vengono rispettate: l'orario lavorativo giornaliero è stato fissato a 8 ore con dei limiti fissati anche per gli straordinari. È stata introdotta anche un'assicurazione per la pensione, la malattia, la maternità o la disoccupazione, viene assicurato un salario minimo. Tutto questo, sebbene possa sembrare un cambiamento straordinario e testimoni la grande volontà del governo di compiere passi avanti, in realtà non è poi così fedele ai fatti. I governi locali sono i diretti responsabili dell'attuazione di queste regole, ma sia per mancanza di fondi che per mancanza di capacità, non attuano con costanza queste direttive. L'assicurazione sociale dei lavoratori è spesso tralasciata, così come delle serie ispezioni lavorative all'interno delle aziende. Anche qui si fa di nuovo presente il problema delle sanzioni che mancano a rafforzare il sistema legislativo.[97]

La nuova legge sul lavoro, si è proposta quindi degli obiettivi comuni ad ogni economia avanzata, affinché il mercato del lavoro possa essere un mercato funzionante. Gli obiettivi che si è preposta sono molti e sono importanti. La legge infatti non serve solo a regolamentare il mercato in modo che sia efficiente, ma è necessaria anche per dare una chiara spiegazione di quelli che sono i ruoli degli individui che compongono il mercato. La

[97] Ibid p. 8

sua introduzione ha rappresentato un grande passo avanti e dimostra come la Cina abbia la volontà di mettersi alla pari delle più grandi potenze. Questa legge però, sebbene sia un avanzamento verso gli standard internazionali, ha sollevato diverse problematiche interne. Non solo le dispute all'interno delle imprese sono aumentate, così come i casi di arbitrato, ma ha messo l'economia cinese alle strette. Molte aziende estere hanno trovato questa nuova regolamentazione un problema: i costi per produrre aumentano, se vi è un salario minimo e delle assicurazioni da corrispondere al lavoratore. La Cina quindi potrebbe perdere ben presto il suo primato di "fabbrica del mondo".

C'è un "però". Le aziende, soprattutto nel settore privato, eludono le leggi molto spesso, sfruttando i lavoratori e corrispondendo loro dei salari inferiori al minimo. In questo la legge ha fallito. Le misere sanzioni previste non scoraggiano il datore di lavoro e il lavoratore, soprattutto quello rurale, ne è vittima. La legge ha quindi in parte risolto delle problematiche che da tempo necessitavano di provvedimenti, ma ne ha create altre. Del resto, come spesso accade in Cina, la buona volontà si trova sulla carta ma non nei fatti. I governi locali che sono indipendenti possono decidere di non attenersi alle leggi poiché la loro applicazione dipende dalle specificità e necessità del territorio. La lacunosità della legge è quindi un problema odierno grave, che va risolto.

3.2 I CONTRATTI DI LAVORO: FORME E TUTELA

3.2.1 I contratti di lavoro: la legge

Una legge sul lavoro che si rispetti, non può non essere seguita da una legge sui contratti altrettante importante. Sebbene in Cina questo si sia verificato a distanza di più di dieci anni, la legge sui contrati ha permesso di dare man forte ad una legge sul lavoro a tratti lacunosa. Le riforme in Cina avvengono in modo lento, così come i cambiamenti efficaci.

La Legge sui Contratti del Lavoro (中华人民共和国劳动合同法）è stata introdotta solo nel 1 Gennaio 2008, si può parlare quindi di una legge relativamente recente.

Nel marzo 2006 è stata promulgata una bozza provvisoria della Legge sui Contratti. In particolare serviva a ricoprire alcune principali lacune della Legge sul Lavoro del 1994. In primo luogo, la legge conteneva dei principi contrattuali che avevano a che fare con l'interpretazione del contratto, la sua variazione e gli effetti di un lavoro svolto in seguito ad un contratto non valido. Queste nuove direttive rimanevano comunque generali, poiché la legge era solo una bozza della legge promissoria. In secondo luogo, la legge regolava una situazione molto comune all'interno delle relazioni lavorative moderne, cioè il trasferimento di lavoratori o l'invio di questi in altre aziende. Come terzo punto, regolava le circostanze nelle quali dovevano e potevano essere fatte delle deduzioni dallo stipendio del lavoratore. Ad esempio, proibisce che il datore di lavoro richieda al lavoratore una somma di denaro come vincolo per ottenere il lavoro, né può trattenere i suoi documenti personali quali la carta d'identità o il permesso di residenza. Il datore di lavoro può essere sanzionato nel caso in cui ritardi il pagamento dello stipendio dovuto ed il lavoratore ha il diritto di rivolgersi ad una corte nel caso questo avvenga. Questi fenomeni non sono nuovi all'interno delle fabbriche lager che abbiamo osservato nel capitolo precedente. Questa legge però era troppo generale, e non risolveva molti dei problemi lasciati dalla legge sul lavoro.[98]

Il passaggio verso la legge ufficiale che è stata introdotta nel 2007 ma resa effettiva solo nel 2008, non è stato semplice. Ci sono stati diversi dibattiti riguardanti le bozze precedenti, ai quali hanno partecipato anche le diverse organizzazioni del lavoro. La legge è quindi un compromesso che è sorto dalle diverse idee nei dibattiti. La sua introduzione si è resa necessaria poiché in seguito alla Legge sul Lavoro del 1994 e il costante progresso economico cinese, le relazioni di lavoro si sono complicate. Il mercato del lavoro è

[98] Sean COONEY, *Making Chinese Labor Law Work, Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China*, Fordham International Law Journal, Vol. 30, Articolo 4, 2006 pp. 1077-1078

diventato più flessibile ed esigente, sono stati introdotti nuovi attori quali le imprese estere che assumono personale cinese. La Cina si è vista così costretta a introdurre una legislazione più specifica che trattasse in modo chiaro il rapporto tra i contraenti di un contratto lavorativo, chiarendone gli obblighi e i doveri di ognuno, in quali circostanze un contratto deve essere stipulato, quali sono i termini del contratto stesso. Il problema di queste leggi è che i governi centrali le applicano a modo loro, quindi vi sono alcune zone in cui vi sono delle vere e proprie leggi sui contratti stabilite in modo quasi indipendente rispetto alla legge ufficiale, ma sono limitate all'interno dell'area geografica sottoposta alla autorità di quei governi. C'è quindi un'importante inconsistenza all'interno di questa legge in diverse aree geografiche della Cina.[99]

3.2.2 La legge sui contratti: aspetti positivi

In quali ambiti questa legge influenza il lavoratore? I due principali traguardi che si sono ottenuti attraverso questa legge sono legati al pagamento dello stipendio. La legge prevede che il pagamento dello stipendio avvenga entro i termini stabiliti nel contratto. In secondo luogo, proibisce lo straordinario forzato, pena la sanzione. Inoltre, non può essere inserita alcuna clausola penale all'interno del contratto, ad eccezione di alcuni casi specifici.

In questo modo il lavoratore si può sentire libero all'interno del mercato lavorativo, poiché la sua mobilità non viene limitata dall'aspetto finanziario. Queste novità all'interno della legge sono state necessarie poiché spesso i datori di lavoro chiedono delle garanzie ai lavoratori: chiedono denaro, proprietà o documenti personali, per costringere il lavoratore a rimanere all'interno dell'azienda, soprattutto nel caso in cui il lavoratore abbia eseguito un training. Poiché l'azienda investe sul lavoratore attraverso il training che spesso risulta costoso, tenta in tutti i modi (illegali) di costringere il lavoratore a rimanere, in genere

[99]Sean COONEY, Sarah BIDDULPH, Li KUNGANG, Ying ZHU, *China's New labour Contract Law: Responding To The growing Complexity of Labour Relations in The PRC*, UNSW Law Journal, Vol. 30 (3), 2007, pp. 787-788

attraverso ricatti ed estorsioni. Un'altra novità introdotta con la legge che è necessario analizzare, riguarda il contenuto dei contratti. La legge introdotta non ha il solo scopo di chiarire i ruoli degli individui che intraprendono una relazione lavorativa, ma ha anche il compito di difendere il lavoratore attraverso delle garanzie. I contratti devono essere in forma scritta. Nel caso in cui siano scritti in modo vago o non siano validi, la legge determina in che modo e quanto il lavoratore deve essere compensato.[100] In terzo luogo, nel caso in cui si trasformi la natura o la forma dell'azienda presso la quale il lavoratore è assunto, il contratto di lavoro continuerà ad essere valido in relazione alla nuova entità di lavoro che si verrà a creare. Ad esempio, se una impresa si divide o si trasforma in una nuova entità, il contratto di lavoro rimarrà valido e il lavoratore continuerà a lavorare all'interno della nuova entità che si è venuta a creare da questa divisione o trasformazione, indipendente dalla sua volontà o da quella dell'entità stessa.[101] Spiega inoltre in quali termini il contratto ha effetto (quando il documento viene firmato da entrambe le parti) e quando la relazione tra il datore di lavoro e il lavoratore ha inizio (a partire dal giorno in cui il lavoratore inizia a lavorare).[102]

La volontà di difendere i diritti del lavoro sono presenti anche in altri ambiti. L'articolo 4 prevede che se l'azienda decide di cambiare le regole riguardanti il lavoro e questo cambiamento inficia i diritti o gli interessi del lavoratore, è necessario sottoporre le nuove regole al congresso dei lavoratori. Nel caso in cui non vi sia alcun congresso, deve essere sottoposta direttamente ai lavoratori, sulla base dell'equità. Anche qui la legge si dimostra essere molto vaga, non vi è alcuna spiegazione del significato di equità in questo ambito. Inoltre non viene spiegata alcuna conseguenza nel caso in cui le nuove regole vengano applicate senza aver consultato i lavoratori.[103]

[100] Labour Contract Law, art. 11, 18,28
[101] Labour Contract Law, art. 33,34
[102] Labour Contract Law, art 7,10,16
[103] Sean COONEY, Sarah BIDDULPH, Li KUNGANG, Ying ZHU, *China's New Labour Contract Law: Responding To The growing Complexity of Labour Relations in The PRC*, UNSW Law Journal, Vol. 30 (3), 2007, p. 793

La legge si è anche pronunciata per quanto riguarda la conclusione del contratto. Poiché lo scopo è quello di proteggere il lavoratore da licenziamenti ingiusti, vi è posta una ammenda in caso di conclusione anticipata del contratto da parte del datore di lavoro.

3.2.3. Forme contrattuali

Ci sono diverse categorie di contratti: i contratti con termine fisso hanno una data accordata, un contratto a progetto rimane valido fino a quando l'oggetto del contratto non viene realizzato, e il contratto continuo che non ha una data stabilita, ma termina solo per causa.

L'ultima categoria di contratti è una categoria nuova, descritta come un "impegno di lavoro non fulltime". Si tratta di un rapporto di lavoro casuale, il lavoratore viene pagato a ora e il rapporto si può concludere in qualsiasi momento senza preavviso. Il lavoro può essere svolto per massimo 4 ore al giorno, con un massimo di 24 ore settimanali con lo stesso datore di lavoro.[104]

Nel caso in cui un contatto venga concluso in anticipo per volontà del datore di lavoro e la motivazione apportata non faccia parte delle ragioni accettate dalla legge (non è possibile licenziare per maternità, né per infortunio legato al lavoro), come abbiamo visto il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore un pagamento che corrisponde a un mese di lavoro per ogni anno lavorato fino alla conclusione del contratto. Lo stesso vale nei contratti a scadenza fissa, nei casi in cui il contratto viene terminato in modo consensuale oppure viene concluso per avvertimento (il lavoratore non ha tenuto un comportamento corretto), nel caso in cui il lavoratore vuole terminare il contratto a causa di una condotta ingiusta del datore di lavoro o per la terminazione di un contratto a scadenza fissa poiché

[104] Labor Contract Law art. 20-21, 23-29

il contratto stesso scade. Se i contratti terminano per scadenza non è necessario alcun compenso. [105]

Questi provvedimenti sono molto severi, sebbene vengano applicati poco frequentemente. La ragione per cui questi provvedimenti sono così severi è che il lavoratore, nel momento in cui perde il lavoro, perde anche l'accesso garantito dal lavoro al sistema sociale e ai sussidi pubblici. Per aiutare il lavoratore a sostenere questi costi in modo autonomo in seguito alla perdita del lavoro, il datore di lavoro deve versare al lavoratore questa somma. Poiché i contratti a progetto non prevedono il pagamento di questo risarcimento, rappresentano il tipo di contratto preferito dal datore di lavoro ed il più vantaggioso, poiché al suo termine, nel caso si voglia stabilire un altro contratto a progetto, non è necessario convertirlo in un altro tipo di contratto.[106]

La legge non protegge solo i lavoratori: il datore di lavoro può infatti avvalersi della clausola di non concorrenza. Questa clausola prevede che il lavoratore non intraprenda alcun tipo di rapporto lavorativo con un altro datore di lavoro o creai un 'azienda che possa competere con quella in cui lavora. Questa clausola non era molto chiara nella bozza precedente alla legge, poiché includeva solo i lavoratori che avevano un certo rapporto con i datori di lavoro. Ora la legge prevede che questa restrizione venga estesa a tutti i lavoratori dell'azienda. La durata, l'ambito e l'estensione territoriale della clausola viene concordata dalle parti.[107]

3.2.4. Fatta la legge, trovato l'inganno

La legge sui contratti di lavoro è forse la parte più significativa all'interno della riforma del lavoro cinese. Sebbene il diritto di sciopero non sia ancora approvato, diritto fondamentale affinché i lavoratori esprimano il loro disaccordo e disagio in modo pubblico, la legge

[105]Sean COONEY, Sarah BIDDULPH, Li KUNGANG, Ying ZHU, *China's New Labour Contract Law: Responding To The growing Complexity of Labour Relations in The PRC*, UNSW Law Journal, Vol. 30 (3), 2007, PP pp 795-796
[106] Ibid pp. 796-797
[107] Ibid pp. 799-800

rimane comunque una vittoria per quanto riguarda, almeno sulla carta, la lotta per la dignità dei lavoratori. Le proteste non si sono comunque fatte attendere. Già nel 2003 si contavano più di tre milioni di lavoratori che protestavano per la salvaguardia dei loro diritti, ma le proteste sono continuate anche in seguito all'introduzione della legge, sebbene la situazione sia in parte migliorata. [108]

Meno del 20% dei lavoratori migranti che lavorano nelle aziende ha firmato un contratto di lavoro e sono per la maggior parte impiegati in aziende del settore privato. La mancata stipulazione del contratto non permette loro di godere dei diritti protetti dalla legge né di godere dei benefici e premi derivanti dal lavoro. Non viene così nemmeno rispettato l'orario lavorativo standard che prevede un massimo di 8 ore lavorative al giorno. Il lavoro supera le 11 ore al giorno.[109] Questa è la prova evidente che nonostante vi sia una legge che ha rafforzato il sistema creando un mercato lavorativo più flessibile e regolato, vi sono tutt'ora delle problematiche da risolvere. Non è semplice per gli organi e le organizzazioni che si occupano della protezione dei diritti dei lavoratori, costringere le imprese a rispettare la legge. Sebbene siano stati analizzati diversi articoli presenti nella legge e le eventuali sanzioni che seguono, a livello locale i governi si servono delle regole prima di tutto per ottenere i loro scopi economici e politici. Inoltre, vi è un'intensa competizione tra i governi locali per attirare gli investimenti esteri, per questo la legge viene usata in modo molto "flessibile". Le aziende estere e i governi locali tendono a creare una collusione al fine di massimizzare i loro guadagni a dispetto dei diritti dei lavoratori protetti dalla legge. La legge infatti costituisce per certo un grande passo avanti, ma rimane comunque una legge debole dal punto di vista sanzionatorio, così come lo è la legge sul lavoro del 1994. Queste sanzioni non scoraggiano in alcun modo i comportamenti scorretti ed ingiusti ed illegali da parte delle aziende. Non sono rari i casi in cui vengono firmati dai lavoratori contratti senza la specificazione dei termini

[108] Jenny CHAN, *Meaningful Progress or Illusory Reform? Analyzing China's labor Contract Law*, Joseph S. Murphy Institute, New Labor Forum 18 (2), Spring 2009, p. 44

[109] An Investigative Report of Chinese Peasant-Migrants, Research Department of the State Council, Zhongguo Yanshi Press (2006), p. 13

fondamentali. In genere questo avviene soprattutto nelle aziende estere, dove nei contratti mancano le specifiche che riguardano il tipo di lavoro, lo stipendio, l'orario di lavoro, i termini di modifica, estensione e conclusione del contratto. Questo può non risultare nuovo all'occhio del lettore. È interessante però venire a conoscenza di un fatto alquanto particolare: moltissimi lavoratori, soprattutto lavoratori migranti con scarsa educazione scolastica, vengono costretti a firmare contratti in lingua inglese, lingua a loro sconosciuta.

L'introduzione della legge, che rappresentava una grande speranza per i lavoratori di vedere i loro sforzi ripagati e la loro lealtà alle aziende riconosciuta, ha deluso i più. Molti lavoratori che lavorano nelle aziende da moltissimi anni, in seguito all'introduzione della legge hanno visto la loro situazione diventare ancora più precaria. Dopo anni di lavoro e sacrifici, non viene loro riconosciuto alcun merito e non vengono loro proposti contratti a tempo indeterminato. Si trovano, nonostante le novità apportate nella nuova legge, ad una precarietà tale da dover temere la perdita del lavoro, non potendo così mantenere le loro famiglie. Questo crea delusione e rabbia nei lavoratori, per questo le proteste continuano ad essere eventi frequenti.[110]

3.2.5 Il dibattito sulla legge: discordanze

La legge sui contratti ha sollevato diverse discussioni. Da una parte vi sono i lavoratori che si aspettavano un concreto miglioramento degli standard lavorativi, dall'altra invece vi sono le organizzazioni commerciali e le imprese che lamentano il fatto che a loro parere la legge stia proteggendo più del dovuto i diritti dei lavoratori, scoraggiandone l'assunzione.

Mentre la legge del 1994 è stata creata allo scopo di rendere maggiormente efficienti le imprese statali sollevandole dal fardello del sistema della ciotola di riso di ferro, la legge sui contratti invece serve come catalizzatore: serva a placare il malcontento dei contadini

[110] Jenny CHAN, *Meaningful Progress or Illusory Reform? Analyzing China's labor Contract Law*, Joseph S. Murphy Institute, New Labor Forum 18 (2), Spring 2009, pp. 44-47

migranti che si manifesta sotto forma di rivolte sociali. Questo malcontento da entrambe le parti non è solo dovuto al modo in cui la legge è scritta. Il problema di fondo è che manca un' effettiva applicazione (*enforcement*) della legge, un problema cronico che la Cina continua a portarsi avanti. A volte manca la volontà da parte delle imprese di attenersi alla legge, a volte non vi è alcun rafforzamento a causa dell'ignoranza in materia o della scarsità delle risorse, mentre altre volte mancano gli incentivi. [111] La mancanza di incentivi è conseguenza del fatto che le amministrazioni locali non traggono alcun vantaggio dall'obbligare le imprese al rispetto della legge attraverso sanzioni. Poiché ogni amministrazione locale ha come obiettivo lo sviluppo economico dell'area, imporre delle sanzioni porterebbe solo al rallentamento della crescita economica locale. Inoltre, rendere pubblica l'esistenza di standard lavorativi inadeguati all'interno del loro territorio di competenza, metterebbe in cattiva luce il loro modo di amministrare l'area. La mancanza di un numero sufficiente di ispettori del lavoro all'interno del Paese rende facile per le imprese prepararsi al meglio per il momento. Anche la corruzione fa parte del caso, sono molte le imprese che attraverso tangenti si aggiudicano la complicità dei governi locali. [112]

[111] Lily YIN ZHENG, *It's Not What Is On Paper, but What is in Practice: China's New Labor Contract Law and the Enforcement Problem*, Washington University Global Studies Law Review, Vol. 8, Issue 3, 2009 pp. 596-601
[112] Ibid pp. 607-608

3.3 LE UNIONI SINDACALI

3.3.1. Le unioni sindacali: obiettivi

Le unioni sindacali sono un'organizzazione importante a cui i lavoratori fanno affidamento per vedere i loro diritti rispettati. Fanno da canale per la risoluzione delle controversie, di cui si occupa principalmente la corte o l'arbitrato. Le unioni sindacali in Cina fanno tutte capo alla All China Federation of Trade Unions (ACFTU, 中华全国总工会) , ogni unione sindacale locale deve quindi riferirsi ad essa per le specifiche direttive. È regolata dalle leggi, ne trattano sia la legge sul lavoro che la legge sui contratti. Quest'ultima in particolar modo poiché le unioni sindacali hanno l'obiettivo di agevolare il processo di negoziazione del contratto e quindi di proteggere il lavoratore. Questi sono i buoni propositi sulla carta ma nella realtà non è tutto oro quel che luccica. Le unioni non sono organizzazioni indipendenti e quindi dipendono dal governo del partita comunista cinese. Sono organizzazioni sociali quasi governative che tra i vari obiettivi ha quello di aiutare il governo a raggiungere i suoi obiettivi primari attraverso il lavoro. Dovendo stare alle direttive del governo, e dovendone conseguirne gli obbiettivi, le trade unions si trovano spesso in difficoltà nella difesa dei diritti dei lavoratori, perché spesso questi non coincidono con le esigenze del governo. Queste associazioni sono anche regolate da una legge specifica, la Trade Union Law, introdotta nel 1992 ma modificata nel 2001. Le politiche presenti all'interno di questa legge sono volte alla difesa di tutti i soggetti facenti parte del mercato del lavoro, quindi non solo gli interessi del lavoratore, ma anche quelli delle imprese. In questo modo si può raggiungere più facilmente anche l'obiettivo principale di tutte le leggi discusse in questo elaborato: promuovere lo sviluppo economico. La creazione di queste unioni sindacali non è semplice in Cina: è necessario che vi sia l'approvazione di una unione di livello superiore. L'articolo 11 della legge spiega che sono necessari 25 impiegati per creare un unione e questa verrà stabilita solo in seguito

a una richiesta formale del datore di lavoro. Le unioni sindacali cinesi stanno attualmente firmando degli accordi con le unioni sindacali internazionali per fornire mutua assistenza. Questo si è reso necessario in seguito alla presenza delle imprese estere sul territorio, necessario per creare organizzazioni e trattative con le multinazionali. Per ampliare il numero di soci all'interno dell'organizzazione, è stato permesso di recente anche ai lavoratori migranti di iscriversi e farne parte.[113]

3.3.2. I sindacati e i congressi dei lavoratori: i ruoli

In questi anni di sviluppo economico, le unioni sindacali si sono viste costrette a giocare un doppio ruolo. All'interno della Federazione delle unioni sindacali non c'è coesione: da una parte vi sono coloro che vogliono promuovere maggiormente gli interessi dei lavoratori, dall'altra c'è chi invece vuole cercare di soddisfare le esigenze della società e creare stabilità sociale. Le unioni sindacali sono affiancate dai Congressi dei lavoratori, ma questi non sono molto comuni all'interno del settore privato come le unioni sindacali. I congressi dei lavoratori sono nati all'interno delle aziende statali per dare ai lavoratori un'organizzazione più democratica. Quando questi congressi sono presenti, devono tenere almeno un incontro all'anno con le unioni sindacali per rivedere insieme i piani manageriali e le decisioni. Anche in questo caso sembra che tutto vada a favore dei lavoratori e che i loro diritti abbiamo maggiori possibilità di essere protetti, ma i congressi dei lavoratori hanno un ruolo molto poco importante che va indebolendosi mano a mano che cresce l'economia. [114]

L'esistenza di questi congressi e unioni sindacali è resa nota anche nella legge sui contratti del 2008. Citando nuovamente l'articolo 4 della legge, si dà maggiore autorità a questi congressi rappresentativi dei lavoratori e alle unioni sindacali all'interno della azienda di fare da ponte tra il lavoratore e il datore di lavoro per rappresentare gli interessi del primo.

[113]Ronald C. BROWN, *Understanding Labor and Employment Law in China*, Cambridge University Press 2010, pp 44-45
[114] Ibid p. 46

Queste organizzazioni facilitano la negoziazione e la stipula dei contratti provvedendo alla difesa dei diritti di entrambe le parti, sebbene la legge serva a placare il malcontento generato dagli abusi. Nel caso in cui non sia presente una unione sindacale locale, il contratto deve essere stipulato sotto la guida di una unione di livello superiore.[115]

La ACFTU ha in Cina molti ruoli importanti legati allo sviluppo economico del Paese. In particolare, oltre alla difesa dei diritti e interessi dei lavoratori, deve anche assistere il governo nel sostenere gli interessi di tutta la nazione . La legge sul contratto di lavoro all'articolo 56 sostiene che l'unione sindacale può avere il ruolo di avvocato e portare le dispute lavorative all'attenzione di un arbitrato o della corte. Il suo scopo è quello di dare assistenza ai lavoratori per ottenere contratti collettivi e di assicurargli attraverso la stipula del contratto i diritti sociali quali la sicurezza e la sanità. Nel caso in cui invece vi sia un rallentamento del lavoro deve sostenere sia gli interessi del lavoratore che dell'impresa attraverso la mediazione. (Labor Contract Law art. 27). Come abbiamo visto, non essendo una organizzazione del tutto indipendente, deve sia assicurare il rispetto dei diritti del lavoratore, sia concentrarsi sullo sviluppo dell'economia.[116] Abbiamo già visto in precedenza che questi due fattori non vanno di pari passo. La crescita economica della Cina è dovuta in particolar modo allo sfruttamento della forza lavoro a basso costo da parte di imprese estere e non, che aumentando la produzione e mantenendo i prezzi bassi possono aumentare la loro competitività sul mercato. I bassi costi di produzione sono ciò che ha invogliato le imprese estere a investire in Cina, ma questi sono la conseguenza di un lavoro sottopagato. Questa situazione all'interno del mercato lavorativo cinese appare come un circolo virtuoso al quale è difficile porre fine se si vuole mantenere costante la crescita economica del Paese. Questa difficile posizione si rispecchia soprattutto nei livelli più bassi all'interno delle organizzazioni sindacali presenti nelle aziende.

[115] Ibid p. 47
[116] Ibid pp. 48-49

Le organizzazioni locali devono seguire le direttive dei governi locali che sono più concentrate nello sviluppo economico locale che negli affari sociali. Non solo, ma gli ufficiali facenti parte di queste organizzazioni sono pagati direttamente dall'azienda, quindi i loro doveri legali quali rappresentanti e protettori dei diritti dei lavoratori vengono spesso ignorati. [117]

3.3.3 Unioni sindacali con "caratteristiche cinesi"

Nelle economie sviluppate, il ruolo delle unioni sindacali non si limita alla protezione dei diritti lavorativi all'interno dell'azienda e al sostenimento dello sviluppo economico. In genere hanno un ruolo molto attivo all'interno delle concessioni che riguardano il lavoratore e spesso aiutano i lavoratori ad organizzare lo sciopero. Questo non può essere presente in Cina poiché il diritto di sciopero non è riconosciuto al lavoro, nonostante i casi di sciopero e manifestazioni siano frequenti. Inoltre, le organizzazioni sindacali non sono indipendenti quindi hanno davvero poca autonomia. [118]

Dipendendo dall'azienda per i fondi e non dallo stato, hanno davvero poca autonomia manageriale. Parte dei fondi vengono ceduti dai governi locali, ma è l'impresa che si occupa di pagare gli ufficiali dell'unione sindacale presente all'interno dell'azienda. Il loro ruolo è quello di assicurare la continuità lavorativa dell'azienda e non avendo il diritto di organizzare scioperi, le unioni sindacali mancano dello strumento forse fondamentale per difendere i lavoratori dagli abusi. Gli interessi delle unioni sindacali sono stati legati attraverso le leggi, agli interessi della azienda e dell'economia come obiettivo primario. Inoltre sono legati al Partito, quindi non vi è alcun modo per mettere il lavoratore al primo posto. L'unione deve preoccuparsi di mantenere l'armonia all'interno dell'ambiente lavorativo. Le organizzazioni sono poco presenti all'interno delle aziende estere e nelle

[117] Mary E. GALLAGHER, Baohua DONG, *Legislation Harmony: Labour Law Reform in contemporary China, in From Iron-Rice Bowl to Informalization: Markets, State and Workers in a Changing China*, Cornell University Press 2013, p. 9
[118] Sean COONEY, *Making Chinese Labor Law Work, Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China*, Fordham International Law Journal, Vol. 30, Articolo 4, 2006 p. 608

aziende domestiche private, quindi nei luoghi dove gli abusi vengono attuati con più frequenza[119]

La libertà di associazione al di fuori di queste unioni sindacali non è permessa, spesso le associazioni che si creano in modo indipendente vengono eliminate con la violenza. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) riconosce questo diritto in tutti gli stati membri, ma la Cina non lo applica al suo interno e difficilmente verrà introdotto. L'organizzazione del lavoro secondo il Partito è essenziale per la sopravvivenza dell'economia cinese. [120]

3.3.4 La risoluzione delle controversie

Le unioni sindacali si occupano anche della risoluzione delle controversie all'interno dell'azienda. Le dispute che nascono su base contrattuale vengono solitamente risolte attraverso la mediazione o l'arbitrato. Il processo di mediazione viene svolto su base volontaria all'interno dell'impresa, mentre l'arbitrato si svolge al di fuori dell'impresa. La legge sui contratti del 2008 ha reso necessaria l'introduzione di una legge che regolasse la risoluzione delle controversie. La legge sui contratti ha dato luogo a nuove problematiche. Poiché questa legge ha (o almeno dovrebbe avere) la funzione di regolare i rapporti di lavoro regolando i diritti e doveri dei soggetti, sono stati in molti a ricorrere ai metodi di risoluzione delle controversie in seguito alla sua introduzione. I lavoratori vedendo i loro diritti riconosciuti in forma scritta e più chiara, stanno avviando più cause rispetto al passato. I problemi legati alle unioni sindacali rimangono palesi, nonostante la situazione interna stia lentamente cambiando. La legge che regola la mediazione e l'arbitrato (Labor Mediation and Arbitration Law), è stata introdotta nel 1 Maggio 2008, solo 5 mesi dopo l'introduzione della legge sui contratti. Il numero di lavoratori che ricorrono all'arbitrato per risolvere le controversie è aumentato. Questo può essere motivato dal fatto che

[119] Ibid pp. 610-611
[120] ILO Committee on Freedom of Association Reports Vol. LXXXVI, 2003, Series B, No. 1, paras. 385-467, 465

l'arbitrato si tiene in un luogo esterno all'azienda, per questo è preferito alla risoluzione attraverso la mediazione. L'arbitrato si occupa di diversi ambiti in base alla locazione regionale in cui si trova. Anche le imprese sono più propense alla risoluzione attraverso l'arbitrato. Prima dell'introduzione di questa legge c'erano molte azioni collettive che sfociavano nella maggior parte dei casi in scioperi e dimostrazioni. Oggetto delle dispute sono principalmente gli stipendi, l'assicurazione i termini del contratto e l'infortunio lavorativo.[121]

La risoluzione della controversia attraverso l'arbitrato è mandatario se iniziato da entrambe le parti, prerequisito richiesto nella maggior parte delle cause arbitrali. Queste cause possono verificarsi in due casi: a seguito della conferma del rapporto di lavoro,a seguito della conclusione,performance o fine di un contratto lavorativo, sono dovute anche a termini del contratto quale l'orario di lavoro, i riposi, l'assicurazione, i danni o riguardanti specifiche leggi o statuti. [122] Dopo aver compreso quali sono le situazione nelle quali è possibile ricorrere a questi mezzi, è necessario comprendere che cosa si intende per mediazione, arbitrato e processo.

La mediazione

La legge sul lavoro del 1994 accorda alle imprese il permesso di creare commissioni di mediazione all'interno dell'azienda. Le regole che guidano la mediazione sono determinate in modo libero dall'impresa stessa. Il processo è volontario e il lavoratore in questo caso non deve necessariamente essere rappresentato da un altro individuo. Deve essere risolto entro 15 giorni, poi entrambe le parti possono rivolgersi all'arbitrato.[123] Nel caso in cui viene raggiunto un accordo, questo è legalmente valido.[124] La mediazione concernente cause importanti quali la remunerazione del lavoro, infortunio o danni devono essere direttamente sottoposti al giudizio della corte. [125]

---

[121] Ronald C. BROWN, *Understanding Labor and Employment Law in China*, Cambridge University Press 2010, pp. 169-170
[122] Ibid pp. 170-171
[123] LMA art. 14
[124] LMA art. 14
[125] LMA art. 26

L'arbitrato

L'arbitrato è la forma risolutiva maggiormente usata all'interno delle controversie lavorative e prova di essere un metodo piuttosto efficace. La maggior parte delle cause viene vinta dal datore di lavoro, prova di una certa inefficienza legislativa. Per la risoluzione delle controversie viene usata la Commissione Arbitrale del Lavoro (LAC) che è composta da rappresentati delle unioni sindacali, delle autorità amministrative e da alcuni rappresentanti governativi. Gli arbitri della commissione devono rispettare alcuni requisiti quali ad esempio devono aver svolto il ruolo di giudice, essere impegnati in ricerche legali, possedere conoscenze legali ed essere stati impegnati in attività legali connesse al lavoro per almeno 5 anni, infine devono aver praticato la professione dell'avvocato per almeno 3 anni.[126] I requisiti non sono pochi e sembrano essere piuttosto severi. Gli arbitri devono inoltre sottoporsi a training ed esami per ottenere il permesso di esercitare la professione. Il costo dell'arbitrato varia in base agli standard locali. In molte regioni dopo l'introduzione della legge sull'arbitrato, il costo della causa arbitrale viene sostenuto dal governo locale e quindi risulta gratuito per le parti.[127]Anche il processo arbitrale è mandatario se richiesto da entrambe le parti e la richiesta del processo deve essere fatta entro un anno dalla presunta violazione. La precedenza viene data alle dispute che coinvolgono un numero elevato di lavoratori. Il responso dell'arbitrato avverrà tra i 45 e i 60 giorni seguenti all'accettazione della domanda di arbitrato. Se le parti non sono d'accordo con la sentenza emessa, possono fare ricorso alla corte entro 15 giorni dalla sentenza.[128]

[126] LMA art. 20
[127] Ronald C BROWN, *Understanding Labor and Employment Law in China*, Cambridge University Press 2010, pp 175-176
[128] Ibid pp. 178-179

La Corte Civile

Sono moltissimi i casi arbitrali che vengono sottoposti al giudizio della corte. In seguito all'introduzione della legge sui contratti i casi sono aumentati a dismisura. I contratti per lavoro vengono spesso sottoposti al diretto giudizio della corte senza passare attraverso l'arbitrato, come è previsto dalla legge. In questo tipo di processo per il lavoratore è più semplice vincere, perché i giudici ai livelli più alti sono più parziali. Rimangono comunque pochi i casi sottoposti alla corte poiché molto spesso sostenere una causa è molto costoso e quindi il lavoratore deve affrontare una dura decisione: spendere i risparmi e intentare una causa o sottostare agli abusi. Spesso i lavoratori si sentono scoraggiati ad intentare questo tipo di cause, poiché trattandosi di un vero dispendio di denaro, il risultato non è mai certo. Inoltre è necessario rispettare dei requisiti molto esigenti per poter intentare una causa di questo tipo.[129]

Questo sistema di risoluzione delle controversie mostra delle problematiche al suo interno. Innanzitutto sarebbe opportuno permettere al lavoratore che intenta una causa attinente al mancato pagamento dello stipendio, di potersi rivolgere direttamente alla corte. Inoltre, procedure più specifiche riguardo ai differenti tipi di controversie permetterebbe al lavoratore si essere assistito meglio durante la causa.[130]

Le cause collettive

I processi che abbiamo analizzato spesso sono dispendiosi e richiedono molto tempo. Per questo motivo moltissimi lavoratori intraprendono delle azioni individuali o collettive. Le cause collettive sono legali in Cina e vengono intentate con molta frequenza. È molto probabile che il governo cinese, non permettendo il diritto di sciopero o manifestazioni,

[129] Ibid pp. 181-183
[130] Sean COONEY, *Making Chinese Labor Law Work, Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China*, Fordham International Law Journal, Vol. 30, Articolo 4, 2006 pp 1088-1089

permetta le cause collettive per alleviare un po' il malcontento dei lavoratori. Più vi sono cause collettive, meno vi sono possibilità di sciopero e il governo riesce a controllare meglio la forza lavoro. Le cause collettive portano molti benefici: innanzitutto il lavoratore può risparmiare il costo di una causa individuale. La possibilità di intentare questo tipo di cause fa anche da incentivo per gli avvocati a rappresentare i lavoratori con basso reddito, aumentando cosi la propria reputazione. Inoltre, le cause collettive ottengono molta attenzione dai media e spesso i lavoratori che intentano la causa ottengono anche il sostegno sociale necessario a far scaturire un'azione da parte delle autorità locali a loro favore. Lo svantaggio dell'azione collettiva è rappresentato dalla barriera dell'arbitrato. È necessario sottoporre la causa all'arbitrato per poter poi procedere con la corte civile. Ne consegue che è necessario che i lavoratori che vogliono intentare la causa insieme devono coordinare i loro processi arbitrali singoli in modo che abbiano la possibilità di appellarsi alla corte civile insieme. [131]

3.4 LA DISCRIMINAZIONE: LE LEGGI

Nel secondo capitolo sono state trattate le problematiche principali che colpiscono il mercato del lavoro cinese. Attraverso le leggi analizzate nei paragrafi precedenti si è potuto osservare come il governo stia tentando di risolvere alcune di queste problematiche, seppur con risultati incerti. Le soluzioni legate alle problematiche riguardanti il salario sono in parte state risolte dalla legge sul lavoro del 1994, mentre quelle inerenti allo sfruttamento sono invece prese in esame dalla legge sui contratti del lavoro. Si è parlato anche di associazioni sindacali e di come il loro ruolo sia tutt'ora ambiguo, ed infine sono stati analizzati i metodi di risoluzione delle controversie previste dalla legge e le implicazioni che hanno ognuno di essi sul lavoratore. È necessario ora esaminare attraverso quali canali un lavoratore può difendersi contro gli atti discriminatori. In Cina

[131] Sean COONEY, *Making Chinese Labor Law Work, Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China*, Fordham International Law Journal, Vol. 30, Articolo 4, 2006, pp 613-615

ci sono molte classi che sono protette dalla discriminazione. Il lavoro minorile, le molestie sessuali e la maternità sono protetti in modo speciale. La discriminazione è presente già nelle fasi iniziali del rapporto lavorativo, a partire dalla fase di assunzione. Molti annunci richiedono la giusta collocazione degli organi sul viso, caratteristiche fisiche specifiche, origini sociali o status, molte delle quali sono vietate dalla legge.

3.4.1. La discriminazione e la tutela delle donne:

La protezione legislativa contro la discriminazione è già presente nella legge sul lavoro del 1994. In questo caso vengono solo tutelati i lavoratori già assunti e non coloro che si candidano per il lavoro. Vengono però protetti gli status che includono il gruppo etnico, la razza, il sesso e il credo religioso. Il sesso dell'individuo è protetto dalla discriminazione sia nella legge sul lavoro, sia nell'Employment Promotion Law. L'articolo 13 della legge sul lavoro spiega che le donne devono godere degli stessi diritti di un uomo nell'ambito lavorativo, ad eccezioni di quegli ambienti lavorativi ritenuti dallo Stato non adatto ad un lavoratore di sesso femminile. Viene vietato anche l'innalzamento degli standard d'impiego per avvantaggiare l'assunzione di lavoratori maschi.[132] Questo è un fatto che si verifica spesso all'interno del sistema lavorativo cinese: poiché si teme la maternità, si tende ad assumere solo lavoratori di sesso maschile per assicurarsi la presenza continua del lavoratore.

A questo riguardo c'è una legge che tratta i diritti delle lavoratrici in modo specifico: la Women's Right Law che prevede il godimento equo dei diritti da parte di entrambi i sessi e gli stessi standard di impiego. Con questo si intende dire che uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro devono essere pagati allo stesso modo ed inoltre il rapporto lavorativo non può concludersi a causa di gravidanza, matrimonio o maternità. Attualmente il sistema pensionistico prevede una differente fascia di età per il godimento

[132]Ronald C. BROWN, *Understanding Labor and Employment Law in China*, Cambridge University Press 2010, pp. 77-78

della pensione e allo stesso modo una differente quota di pensione percepita. Una donna riceve una quota inferiore rispetto agli uomini, ma allo stesso tempo gli uomini hanno un'età pensionabile più alta. [133] La discriminazione di sesso rimane presente sia nella città che nella campagna nonostante le leggi: una donna lavoratrice urbana guadagna il 70% dello stipendio di un uomo lavoratore urbano, mentre una donna lavoratrice rurale guadagna fino al 60% dello stipendio di un lavoratore rurale per lo stesso lavoro. Inoltre, in molte aziende le donne vengono costrette a sottoscrivere dei contratti dove assicurano il loro impegno lavorativo rinunciando alla maternità per tutto il periodo lavorativo.[134]

3.4.2. Sexual harassment: le molestie sessuali sul lavoro

La legislazione che protegge le donne dalle molestie sessuali è di recente datazione. Solo nel 2005 infatti è stato posto un emendamento (art. 4) alla legge sui diritti delle donna che la protegge dalle molestie sessuali legate al luogo di lavoro. Sebbene questa legislazione non sia molto chiara, si basa sulla discriminazione di sesso ed è fonte di molte controversie legali. Nel 2007 è poi stata introdotta una legge che include quali atti costituiscono molestia, siano essi parole, immagini o contatto fisico.[135]

3.4.3 La tutela dei lavoratori migranti

Per quanto riguarda i lavoratori rurali migranti, tema molto caldo all'interno di questo elaborato, anche in questo caso la legislazione a favore della protezione del lavoratore migrante è molto recente. La probabile causa è che la Cina deve adeguarsi agli standard internazionali in ambito lavorativo e per quanto riguarda la salvaguardia dei diritti umani. La categoria dei lavoratori migranti spesso non viene inclusa nella legislazione e solo di

[133] Ibid pp. 78
[134] Ibid pp. 80
[135] Ibid pp. 82

recente sono stati fatti dei passi avanti in materia di protezione dei loro diritti. La ELP e la legge sui contratti del 2008 provvedono alla difesa dei diritti di questa categoria salvaguardandoli anche dalla discriminazione (art. 11, 31 della Labor Contract Law).

Gli impedimenti all'interno del mercato del lavoro rimane presente a causa del sistema *hukou*, il quale ancora una volta rappresenta un ostacolo alla realizzazione personale e lavorativa del lavoratore migrante. La legge prevede che i lavoratori migranti possano godere di tutti i diritti lavorativi previsti dalla legge e che non vengano fatte discriminazioni tra i candidati urbani e rurali. Queste leggi ancora una volta sono ignorate dalle imprese. La causa non è solo la legge che non prevede importanti penalità, ma è anche la poca consapevolezza che i lavoratori migranti hanno dei loro diritti. La maggior parte di essi non ne conoscono l'esistenza, ignorano una legislazione a tratti efficace. Si arrendono alle condizioni senza speranze per il futuro. La discriminazione verso i lavoratori migranti è spesso accompagnata dalla discriminazione di sesso. Il maggior numero di lavoratori all'interno delle fabbriche è di sesso femminile.[136]

3.4.4 I lavoratori disabili e le malattie: una tutela difficile

La categoria dei disabili è stata protetta dalle discriminazioni dal 2008. Prima della EPL del 2008 non vi era alcun tipo di tutela per questi lavoratori. Nel 1990 era stata introdotta una legge a favore dei disabili ma era molto vaga e prevedeva solamente che questi godessero equamente degli stessi diritti in tutti gli aspetti. Questa legge in Cina protegge i diritti di oltre 60 milioni di persone. Poiché la definizione di persona disabile include anche molte categorie di persone con specifiche malattie, la legge protegge anche dalla discriminazione legata allo stato di salute dell'individuo. Molte imprese richiedono al lavoratore di eseguire degli esami specifici quali ad esempio HIV o epatite B, ma questo comportamento è stato proibito dalla legge. Il datore di lavoro non può fare alcuna discriminazione

[136] Ibid pp. 86-87

riguardo lo stato di salute dell'individuo. Nel 2004 la legge che riguarda le malattie infettive è stata varata in seguito alle epidemie di SARS e prevede che non venga fatta alcuna discriminazione per i portatori di malattie contagiose *a meno che* non sia esplicitamente proibito dallo statuto. Questa legge però non prevede né sostegno alle vittime soggette alla discriminazioni, né alcuna sanzione. Molto spesso le cause anti-discriminatorie sono vinte dal lavoratore disabile ma in seguito non vi è alcun sostegno nella ricerca del lavoro. Non è permesso ai disabili qualificarsi per lavori inerenti ai servizi pubblici quali ufficiali dei governi locali o delle amministrazioni. La discriminazione viene effettuata verso lavoratori con malattie quali il diabete, malattie cardiache, ipertensione, curvatura della spina dorsale etc. Il lavoratore per essere tenuto in considerazione deve effettuare dei test per dimostrare di essere in grado di tenere sotto controllo la malattia.[137]

3.4.5. Le categorie non protette

Da ultimo, ci sono alcune discriminazioni che non sono protette dalla legge. Queste riguardano gli aspetti della vita di un individuo che non possono essere tenuti sotto controllo dall'individuo stesso, quali ad esempio l'avanzamento del tempo.

La discriminazione d'età non è proibita da alcuna legge e viene spesso usata dalle imprese come standard per poter accedere al lavoro. Questo comportamento da parte delle imprese sta lentamente svanendo perché la mancanza di lavoratori qualificati spesso porta l'azienda a dover richiedere lavoratori più anziani. In genere il limite di età negli annunci viene dichiarato essere 35 anni, le imprese vogliono personale giovane. Anche l'età pensionabile è stata alzata a causa delle troppe richieste. La discriminazione d'età è accompagnata dalla discriminazione per l'altezza. Sebbene generalmente le imprese non richiedano alcun standard minimo, molti lavoratori non possono accedere a impieghi governativi a causa della loro altezza. [138]

[137] Ibid pp. 93-98
[138] Ibid ppp 99-100

Le sfide contro la discriminazione sono molte, ma alcune soluzioni potrebbero essere efficaci. Per primo, è necessario educare la società verso ciò che è diverso, ad accettarlo e a valorizzarlo. Educare la società sui problemi discriminatori aiuterebbe la sensibilizzazione del problema tra la gente. La discriminazione fa parte di ogni società anche se le cause possono essere diverse. È necessario riuscire a tenere il fenomeno sotto controllo e uno dei modi possibili è sensibilizzare la società sull'argomento. La discriminazione sul lavoro cinese deriva principalmente dalla storia e dalla cultura e si accentua in modo maggiore nella società moderna a causa dello sviluppo economico perché richiede che vi sia un taglio dei costi all'interno delle aziende. L'educazione diventa fondamentale per il lavoratore, sia perché gli vengono concesse maggiori opportunità lavorative, sia perché può così prendere coscienza dei suoi diritti. In secondo luogo è importante sconfiggere le iniquità che derivano direttamente dalla transizione economica. È necessario che il governo permetta a tutti i cittadini di partecipare egualmente al mercato del lavoro per godere dei benefici portati dallo sviluppo. Infine, è di fondamentale importanza che la legge venga rispettata e questo è molto difficile da realizzare poiché ogni governo locale ha la possibilità di applicare la legge secondo le necessità territoriali. Essi hanno anche la possibilità di emettere leggi locali, ma queste leggi spesso si presentano più deboli e generali della legge nazionale o allo stesso modo non vengono applicate.[139]

[139] Ronald C. BROWN, *China's Employment Discrimination Laws During Economic Transition*, 19 Columbia Journal of Asian Law, 2006, pp. 419-421

CONCLUSIONI

Attraverso questo elaborato si sono analizzate le principali caratteristiche del mercato lavorativo cinese odierno. Il governo negli ultimi anni si sta maggiormente impegnando nel risolvere i problemi che colpiscono la società, siano essi legati all'ambito lavorativo, sociale ed economico. L'obiettivo che il governo si è posto è quello di realizzare una "società armoniosa" attraverso l'attuazione di diverse politiche previste dai piani quinquennali. L'obiettivo primario però rimane lo sviluppo economico ed ogni ambito della società deve collaborare al suo adempimento. Ogni componente all'interno della società ha il compito di svolgere il suo ruolo, ogni persona, dallo studente al lavoratore sino alle famiglie stesse deve fare del suo meglio per promuovere lo sviluppo nazionale. L'attuazione della politica per incentivare il ritorno delle "tartarughe di mare", gli overseas chinese, ne è una chiara dimostrazione. Le famiglie di questi studenti in fuga dalla Cina che non sono disposti a tornare in patria, vengono sanzionante poiché arrecano danno alla nazione. Il governo, attraverso degli incentivi sta convincendo molti di loro a ritornare nella madrepatria, in questo modo spera di sopperire alla grave mancanza di personale qualificato nel mercato lavorativo interno.

I lavoratori sono le vittime principali di questo problema, sia nelle fasi iniziali dello sviluppo che nel sistema odierno. Il loro sfruttamento non è mai stato invisibile agli occhi delle grandi potenze, che al contrario ne hanno fatto un uso frequente al fine di incrementare la loro produzione. Molte aziende hanno de localizzato la loro produzione in Cina per approfittare del basso costo della forza lavoro, senza riguardo verso le vite di questi lavoratori che sono costretti a sacrificarsi per le loro famiglie. La grande migrazione tra la campagna e le città ha aumentato questo fenomeno. Il basso reddito percepito dalle

famiglie nelle campagne, non è comparabile in termini di qualità della vita al reddito medio di una famiglia residente in città.

Il sistema *hukou* ha, sin dalla sua introduzione, rappresentato un grandissimo ostacolo per tutte quelle famiglie che stanno tutt'ora cercando di cambiare la loro vita. La mancanza per un lavoratore migrante di benefici sociali e sanitari nelle città rende la disparità salariale ancora maggiore. Il salario percepito attraverso il lavoro non viene quindi speso solo per il sostentamento della famiglia, ma una grandissima parte viene investita nella cura e nell'educazione dei componenti famigliari. A tal proposito, il governo attua di frequente riforme che riguardano il sistema di passaporti interni, ma nessuna di esse ha, sin ad ora, avuto un grande impatto sociale. Un ostacolo all'attuazione delle politiche da parte del governo centrale è rappresentato dai governi locali stessi. Essi infatti, avendo la possibilità di attuare le leggi in modo indipendente a seconda delle necessità del territorio, molto spesso non le attuano in alcun modo. Per ogni governo locale è importante dimostrare la propria capacità di amministrare ed arricchire il proprio territorio, per questo nella maggior parte dei casi non vengono attuate le politiche che possono in qualche modo risultare scomode.

Un esempio chiaro si trova nella legge sul lavoro del 1994. La legge prevede che ogni lavoratore percepisca il salario in tempo, che l'orario lavorativo sia fissato a 8 ore e che sia stabilito un salario minimo per i lavoratori. Sebbene questa legge sia molto generica e lacunosa, viene integrata da diverse normative. Poiché moltissime imprese hanno minacciato di trasferire la produzione in aree più economiche quali il Vietnam o il Bangladesh, le autorità locali si trovano in difficoltà nell'attuare queste leggi perché potrebbero spingere queste imprese a trasferirsi altrove.

A farne le spese sono anche in questo caso i lavoratori che trovano nell'attuazione della legge la speranza di vedere i loro diritti finalmente riconosciuti. Molto spesso però, sono gli stessi lavoratori a non essere a conoscenza dei loro diritti previsti dalla legge per questo

spesso non li fanno valere. Negli ultimi anni la loro consapevolezza è aumentata in seguito all'introduzione della legge sui contratti del 2008, e così anche i casi di arbitrato che i lavoratori intentano contro l'impresa. Spesso si trasformano in vere e proprie cause civili che risultano dispendiose per il lavoratore, per questo motivo il lavoratore molte volte è riluttante nell'intraprendere questo percorso.

Queste nuove politiche, le frequenti riforme a cui è soggetto il sistema *hukou*, la legge sul lavoro e sui contratti dimostrano la volontà del governo cinese di modernizzare il sistema interno in modo da raggiungere gli standard internazionali richiesti dalle organizzazioni di cui fa parte, quale ad esempio è l'Organizzazione Mondiale del Commercio. I problemi interni rimangono comunque molti. È necessario che il governo cinese si impegni maggiormente nello sviluppare un mercato lavorativo interno più equilibrato ed equo, attuando politiche severe nei confronti dei governi locali che non attuano la legge nel loro territorio. Il benessere dei lavoratori dovrebbe essere al primo posto, in questo modo sarebbe più semplice raggiungere lo sviluppo economico che la Cina si è posta come obbiettivo. Un lavoratore soddisfatto infatti aiuta maggiormente lo sviluppo poiché fa suoi i valori dell'impresa per cui lavora, al punto da identificarsi con essi. Questo comporterebbe un mercato lavorativo più flessibile ed equo.

La strada verso l'equità è ancora lunga e i cambiamenti da attuare sono ancora molti. Le soluzioni attuate per risolvere i problemi del mercato lavorativo benché a volte deludenti, rappresentano un grande passo avanti rispetto al passato. Questo si tramuta nella prospettiva di un cambiamento, forse non troppo lontano.

ACRONIMI IN INGLESE

WTO	World Trade Organization
TFP	Total Factor Productivity
SHRM	Strategic Human Resource Management
PSYCAP	Psychological Capital
EPL	Employment Promotion Law
ACFTU	All China Federation of Trade Unions
ILO	International Labour Organization
LAC	Commissione Arbitrale del Lavoro

ACRONIMI IN ITALIANO

CNP	Congresso Nazionale Popolare
RPC	Repubblica Popolare Cinese

GLOSSARIO

下岗 [xiàgǎng] Lavoratore Xiagang

户口 [Hùk ǒ u] Sistema di passaporti interno

农业户口 [Nóngyè Hùk ǒ u] Hukou agricolo

非农业户口 [Fēnóngyè Hùk ǒ u] Hukou non agricolo

农民工 [Nóng Míngōng] Lavoratori migranti rurali

i 权利 [Quánlì] Diritti

蚁族 [Yǐzù] Tribù delle formiche

关系 [Guānxì] Relazioni, connessioni

人力资源管理 [Rénlì Zīyuán Guǎnlǐ] Risorse umane

中华全国总工会 [Zhōnghuá quánguó zōng gōnghuì] All China Federation of Trade Unions

中华人民共和国劳动法 [Zhōnghuá rénmín gònghéguó láodòng fǎ] Legge sul Lavoro della Repubblica Popolare Cinese

中华人民共和国劳动合同法 [Zhōnghuá rénmín gònghéguó láodòng hétóng fǎ] Legge sui Contratti di Lavoro della Repubblica Popolare Cinese

BIBLIOGRAFIA

SHIRK ,*L.*, Susan, *The Political Logic of Economic Reform in China*, University of California Press,1993

WOO, Thye, Wing, *The Chinese Economy, Chinese Economic Growth: Sources and Prospect*, Published in Michel Fouquin and Francoise Lemoine, 1998

NAUGHTON, Barry, *Chinese Economy: Transitions and Growth*, The MIT Press, Massachusetts Institute of Technology, 2007

TIRABOSCHI, Michele, *Cina: verso un nuovo mercato del lavoro?*, Il sole 24 ore, n.45 del 16 novembre 2007

LAM,W., Raphael, LIU, Xiaoguang, SCHIPKE, Alfred, *China's Labor Market in the "New Normal"*, International Monetary Fund, IMF Working, 2005

CHAN, Kam, Wing, *Fundamental' s of China's Urbanization and Policy*, The China Review, vol 10, No. 1, 2010

FANG, Cai, CHAN, Kam, Wing, *The political economy of urban protectionist employment policies in China*, Institute of Population Studies, Chinese Academy of Social Sciences, 2000

HUANG, Yasheng, *Urbanization, Hukou system and government land ownership: effects on rural migrant works and on rural and urban hukou resident*, OECD Development Centre, 2010

BAO, Shuming, BODVARSSON, Őrn B., HOU, Jack W., ZHAO, Yaohui, *The Regulation of Migration in a Transition Economy: China's Hukou System*, St. Cloud State University, Discussion Paper No.4493, 2009

CHAN, Wing, BUCKINGHAM, Will, *Is China Abolishing the Hukou System?* The China Quarterly 2008

CAI, Fang, *Hukou System Reform and Unification of Rural-urban Social Welfare*, China &World Economy, vol. 19, no 3, 2011

CHAN, Kam Wing, *China Internal Migration*, University of Washington, 2000

KING, Desmond S., RUEDA , David, *Cheap Labor: The New Politics of "Bread and Roses" in Industrial Democraces*, University of Oxford, Perspective on Politics, Vol. 6, No. 2, Giugno 2008

YANG, Dali L., *China's Looming Labor Shortage*, Far Eastern Economic Review, Gennaio 2005

ZHANG, Kevin H., *Why Does so much FDI from Hong Kong and Taiwan Go to Mainland China?*, China Economic Review 16, 2005

CEGLOWSKI, Janet, GOLUB, Stephen S., *Does China have a Labor Cost Advanatge*? Global Economy Journal 12, no. 3, 2012

Zhongguo Laodong Tongji Nianjina (China Labor Statistical Yearbook), 2000

IMAMURA, Hiroko, *Unemployment Problem and Unemployment Insurance in China*, Center for Far Eastern Studies vol. 2, Marzo 2003

WARNER, Malcolm, *Human Resource Management "With Chinese Characteristics"*, Routledge, 2009

BETCHERMAN, Gordon, *Labor Market Reform in China How 700 Million Chinese Workers Are Coping with Global Capitalism,* Sefton Memorial Lecture, University of Toronto, 29 Aprile 2004

SI, Lian, *Ant Tribe 2*, Be,ijing: CITIC Press 2011

REN, Shuang, ZHU, Ying, WARNER, Malcolm, *Human Resources, Higher Education and Employment Opportunities for University Graduates in People's Republic of China*, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 22, No 16, 2011

NGO, Hang-Yue, LAU, Chung-Ming, FOLEY, Sharon, *Strategic Human Resource Management, Firm Performance and Employee Relations Climate in China*, Wiley Periodicals, Human Resource Management, vol. 47, no.1, Primavera 2008

LUTHANS, Fred, AVOLIO, Fred J., WALUMBWA, Fred O., LI, Weixing, *The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance*, Blackwell Publishing Ltd 2005

LUTHANS, Fred, AVEY, James, CLAPP-SMITH, Rachel, LI, Weixing, *More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potential Unlimited Competitive Resource?* Management Department Faculty Publications, Paper 33, 2008

HUI, Chun, LEE, Cynthia, ROUSSEAU, Denise M., *Employment Relationships in China: Do Workers Relate to the Organization or to People?*, Organization Science, Vol. 15, No. 2, Marzo-Aprile 2004

CHEN, Zheng Xiong, TSUI, Anne S., FARH, Jiling-Lih, *Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China*, Journal of Occupation and Organizational Psychology, No 75, 2002

FARRELL, Diana, GRANT, Andrew J., *China's looming talent shortage*, The McKinsey Quarterly, No 4, 2005

ZHANG, Linxiu, HUANG, Jikun, ROZELLE, Scott, *Emerging Labor Markets and the Role of Education in rural China*, Department of Agricultural and Resource Economics, University of California Davis, Working Paper no. 02-001, 2002,

WELCH, Anthony R., ZHEN, Zhang, *Higher Education and Global Talent Flows: Brain Drain, Overseas Chinese Intellectuals and Diasporic Knowledge Networks*. Higher education Policy 2008

ZHANG, Jintao, LI, Xiaoming, FANG, Xiaoyi, XIONG, Qing, *Discrimination Experience and Quality of Life among Rural-to-Urban Migrants in China: the Mediation Effect of Expectation-Reality Discrepancy*. Quality of Life Research, No 18, 2009

WANG, Yijie, NI, Yunge, *Research and Analysys on Situation about Migrant Peasant Workers in Chengdu Metropolitan*, 1 J. SICHUAN U. (PHIL.& SOC. SCI. ed) 42,2001

LU, Jiefeng, *Employment Discrimination in China: The Current Situation and Principle Challenges*, Hamline Law Review, 2009

CHEN, Huanzhong, *A Brief Overview of Law and Religion in the People's Republic of China*, BYU L. REV. 465, 2003

NADVI, Khalid, LUND-THOMSEN, Peter, XUE, Hing, KHARA, Navjote, *Playing against China: Global Value Chains and Labor Standards in the International Sports Good Industry*, Blackwell Publishing Ltd& Global Networks Partnership 2011

XUE, Jinjun, *Income Inequality in China*, Wall Street Journal, 26 aprile 2011

BENJAMIN, Dwayne, BRANDT, Loren, GILES, John, *The Evolution of Income Inequality in Rural China*, William Davidson Institute, University of Michigan Business School, Working Paper No. 654, Febbraio 2004

SICULAR, Terry, XIMING, Yue, GISTAFSSON, Björn, SHI, Li *The Urban-Rural Income Gap and Inequality in China,* Review of Income and Wealth, Series 53, No 1, Marzo 2007

BROWN, Ronald C.,*Understanding Labor and Employment Law in China*, Cambridge University Press 2010

Zhonghua Renmin Gongheguo Jiu Ye Cu Jin Fa (Employment Promotion Law) ,1 Gennaio 2008

COONEY, Sean, *Making Chinese Labor Law Work: The Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China*, Fordham International Law Journal, Volume 30, 4, 2006

MAURER-FAZIO, Margaret, *Labor Reform in China: Crossing The River By Feeling The Stones, Comparative Econimic Studies*, ACES Panel Paper, Vol. 37, No 4, 1995

GALLAGHER, Mary E., DONG, Baohua, *Legislation Harmony: Labor Law Reform in Contemporary China, in From Iron-Rice Bowl to Informalization: Markets, State and Workers in a Changing China*, Cornell University Press 2013

COONEY, Sean, BIDDULPH, Sarah, KUNGANG, Li, ZHU, Ying ,*China's New labour Contract Law: Responding To The growing Complexity of Labour Relations in The PRC*, UNSW Law Journal, Vol. 30 (3), 2007

Labor Contract Law of the People's Republic of China (中华人民共和国劳动合同法),2008

CHAN, Jenny, *Meaningful Progress or Illusory Reform? Analyzing China's labor Contract Law*, Joseph S. Murphy Institute, New Labor Forum 18 (2),2009

Investigative Report of Chinese Peasant-Migrants, Research Department of the State Council, Zhongguo Yanshi Press, 2006

YIN ZHENG, Lily, *It's Not What Is On Paper, but What is in Practice: China's New Labor Contract Law and the Enforcement Problem*, Washington University Global Studies Law Review, Vol. 8, Issue 3, 2009

International Labour Organization, Committee on Freedom of Association Reports Vol. LXXXVI, Series B, No.1 2003

SITOGRAFIA

COLLI LANZI, Stefano, *Il mercato del lavoro in Cina*, http://www.sussidiarieta.net/files/lanzi.pdf

WANG,*Yong, Insidie e opportunità del "New Normal" della crescita cinese*, 27 febbraio 2015, http://www.cinaforum.net/new-normal-873/

JAN, Bobby, *Cheap Labor In China*, http://www.gaebler.com/Cheap-Labor-in-China.htm

ZAPPA,Marco, *La Cina vuole accelerare il "rientro dei cervelli"* ,http://www.china-files.com/it/link/47746/la-cina-vuole-accelerare-il-%c2%abrientro-dei-cervelli%c2%bb

National Bureau of Statistics of China, Public Notice on 2004 National Urban Employee Average Income,2005, http://www.stats.gov.cn/ tjdt/zygg/gjtjjgg/t20050329_402371013.htm

U.S. CONG.-EXECUTIVE COMM'N ON CHINA, Monitoring Compliance With Human Rights, 2006, http://www.cecc.gov/pages/annualRpt/annualRpt06/Religion.php?PHPSESSID=950da2d2cb96f6a2d06a94b26474b1fb#islama

The Communist Party of China, The Charter of Communist Party,2002, http://www.china.com.cn/chinese/2002/Nov/234227.htm

RICCIO, Ignazio, *Sfruttamento del Lavoro e "Miracolo" Economico*, No 2005-3,http://www.proteo.rdbcub.it/article.php3?id_article=443

RAMPINI, Federico,*I lavoratori che fabbricano il sogno occidentale*, www.repubblica.it/2005/e/sezioni/economia/nostrolusso/nostrolusso/nostrolusso.html

Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale cinese, www.molss.gov.cn