Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale

in Lingue, Economie e Istituzioni
dell'Asia e dell'Africa Mediterranea

Tesi di Laurea

Nella fabbrica del mondo: strumenti e problematiche relative alla tutela dei diritti dei lavoratori in Cina

Relatore
Ch. Prof. Ivan Franceschini

Correlatrice
Ch.ma Prof.ssa Laura De Giorgi

Laureanda
Giorgia Rollo
Matricola 866217

Anno Accademico
2018 / 2019

Alla tenacia di noi studenti, 没有比人高的山，没有比腿长的路。

Un ringraziamento speciale va a mamma e papà, che in questi due anni mi hanno spronato a dare il meglio di me anche nei momenti più duri in cui non avevo fiducia nelle mie capacità. Il loro amore è la fonte di energia più grande che potessi desiderare.

A mia sorella Martina, che nonostante la distanza fisica, mi ha sempre spalleggiato e incoraggiato solo come una sorella sa fare ad essere più intraprendente, a mollare gli ormeggi e salpare verso un orizzonte di grandi possibilità. Sappi che sei il miglior esempio che io possa seguire.

Alla mia migliore amica Giada, una sorella non di sangue. È difficile trovare le parole per descrivere quanto sia stata fondamentale la tua influenza su di me, la tua energia ha sempre portato una ventata di allegria nei momenti di bisogno. Siamo il perfetto esempio di come lo Yin 阴 *e lo Yang* 阳 *creino un equilibrio indissolubile.*

A Leonardo, il mio compagno di vita pronto ad ascoltarmi e spronarmi nei momenti più difficili. Il tuo amore è una fonte inesauribile di energia, e ti ringrazio per tutto il sostegno che saggiamente mi hai saputo dare ogni giorno della mia vita.
"A chi più amiamo, meno dire sappiamo" 面对最爱的人, 我们能说的话最少。

A tutta la mia famiglia, ma soprattutto a nonna Maria, la cui forza e tenacia sono costante fonte di ispirazione. La nostra famiglia ha un'energia indescrivibile, il cui calore di un abbraccio sa colmare la distanza che ci ha sempre separati.

Al professor Franceschini, il quale durante il percorso di stesura della tesi mi ha supportato con professionalità e pazienza. La sua grande conoscenza nell'ambito del mondo del lavoro mi ha aperto ad una realtà sconosciuto ai più, ma che merita di essere portata alla luce.

INDICE

前言.....3
Introduzione.....6

CAPITOLO PRIMO

LA CINA E IL MONDO DEL LAVORO: DAL PERIODO MAOISTA ALLE RIFORME DEGLI ULTIMI ANNI.....12
1.1 Il periodo maoista e il sistema delle comuni popolari.....14
1.2 Politiche di riforma ed apertura e la rottura della "ciotola di riso di ferro".....27
1.3 L'emergere di nuovi lavoratori.....31
1.4 La riforma del diritto del lavoro.....35
1.5 Il periodo di Xi Jinping.....46

CAPITOLO SECONDO

STRUMENTI DI DIFESA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI CINESI.....48
2.1 Cambiamenti apportati alla vita dei lavoratori dalle riforme economiche.....49
2.2 Strumenti a disposizione dei lavoratori per la denuncia di violazioni della legge….57
2.3 La Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi.....66
2.3.1 La Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi pre e post 1949.....67
2.3.2 Il sindacato cinese oggi.....73
2.3.3 Le elezioni democratiche all'interno del sindacato.....76
2.4 Conclusione.....78

CAPITOLO TERZO

LA REALTÀ E IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI NON GOVERNATIVE IN CINA.....82
3.1 La nascita e lo sviluppo delle Organizzazioni Non Governative in Cina.....84
3.2 Le ONG del lavoro.....86
3.3 Relazione Stato-ONG.....92
3.4 La realtà delle ONG negli ultimi anni.....99

CAPITOLO QUARTO

LE CONDIZIONI DEI LAVORATORI CINESI NELLE MULTINAZIONALI STRANIERE: CASI STUDIO SU FOXCONN, WALMART E DISNEY.....110

4.1 La Hon Hai Technology Group (*Hon Hai keji jituan* 鴻海科技集團).....112

4.1.1 Relazioni tra Apple e Foxconn.....119

4.2 La vita degli operai cinesi che producono per Apple.....121

4.3 Walmart in Cina: sviluppo e problematiche.....132

4.3.1 La sindacalizzazione nei punti vendita di Walmart in Cina.....135

4.3.2 Le condizioni di lavoro presso gli appaltatori di Walmart.....140

4.4 La Walt Disney Company in Cina.....143

4.5 Conclusioni.....149

BIBLIOGRAFIA.....150

前言

我论文的标题是："在世界的工厂内：中国劳动者的劳动权利保护的工具和问题"。

目前在中国劳动者的劳动权利的保护是一个非常微妙的问题，因为中国政府不太想让全世界人民发现中国工厂的有关问题的情况。虽然中国政府尝试隐瞒真相，但是有很多组织和院士们还继续调查劳动者权利的违反情况。

我决定写这篇论文因为我想让所有的人知道中国劳动者的很多问题，特别是在跨国公司内的可怕劳动的情况。

从习近平执政以来，很难找到关于劳动者维权保护的来源资料，因为在中国研修生没有机会调查。为了找到最有价值的资料，我不但上网查询了很久，而且我在大学图书馆度过了很多时间才找到一些书。

因为中文的来源资料很少，为了写出这篇论文我只好使用英文的作品，意大利文的来源资料也很少，因为还没有研修生想深入探讨这个论点。在写论文的时候，我读过一些中文的文章，但是我认为这些可能不太与事实相符。我认为这篇论文的论题很重要，因为中国劳动者制造我们每天用的手机、电脑、立体声等等。因为保护劳动者的劳动权利是非常重要的，中国政府和跨国公司的领导要改变中国工人的劳动状况。

这篇论文分为四章，每章分析和探讨中国劳动者生活和制造的改变和状况。

第一章的目的是回顾劳动者从毛泽东的时期到习近平的发生了哪些变化。一九四九年，毛泽东创建了中华人民共和国。毛主席认为劳动者是国家的动力，所以为了改变工人的生活他决定实行一些计划。中国政府官员建立了单位，在那儿劳动者可以工作，抚育孩子，生活也受国家政府保护。毛主席去世以后，邓小平成为新主席。他的改革开放政治是革命性的，因为他第一次让外国在中国投资。一九八零年以后，劳动者的生活就改变了。 他们丢掉了国家的保护，所以为了找到工作他们开始往南方迁徙。在这个时期内，劳动者的生活发生了根本的改变。

一九九四年中国政府官员通过了第一个劳动法：这举措是革新性的，因为它确定了劳动者的权利，也就是说禁止歧视，应有同等的基本工资等等。在这篇论文内我还分析了二零零八年的新劳动法，因为这个法律进行了很多变动。虽然劳动合法制定严肃的、精确的标准，但是还有很多违反劳动者权利的案例。劳动法可以成为工人的一个很重要的保护工具，但是常常劳动者不知道他们的权利是哪些。

在第二章内，我分析了劳动者为了保护自己的权利和揭发违法情况可以使用的工具。在工厂制造的时候，劳动者可以发现雇佣者正在侵害他们的权利，所以他们会决定找一些人帮助他们解决问题。为了解决劳动争论在中国有很多正式的渠道劳动者可以去劳动监察让监察员帮助他们。最大的问题就是这种事务所的工作人员很少，所以他们没有机会帮助那么多的劳动者。工人还可以决定去工会法律援助中心寻求帮助，但是常常工会不太想保护劳动者的权利。如果劳动者有钱，他们可以雇佣一位律师，但是律师很少接手劳动案例，因为他们认为是不能打赢的官司。如果工人没有很多钱，他们可以雇佣公益律师或者维权律师。劳动者还可以找公民代理帮助他们：这些公民代理没有执照，有可能他们以前是工人并遭受了侵权，所以他们成为熟悉法律的人，并决定帮助别的劳动者。

在第二章的第二部分内，我分析研究了中国工会的历史和变化。通过历史回顾，我要解释中国政府和工会的关系发生了哪些改变。我的目的是表明目前中国工会没有很多的权力和权利。虽然这几年中国工会促进工会的普及，但是它的普及还是很少。目前在中国的工厂还有很多劳动者不知道工会是什么意思。

第三章论述在中国的非政府组织（ONG）。ONG 是非政府组织的英文缩写。这章的目的是回顾非政府组织的历史和发展，为的是让读者明白为什么目前中国主席习近平不太想 ONG 在中国开展工作。从一九九零年以后在中国公民社会有机会发展，非政府组织也开始帮助中国劳动者。这些 ONG 组织有很多活动比如说：关于新劳动法的课程，法律咨询，诗句比赛等等。这种活动让劳动者意识到他们的权利，工人可以明白如果他们联合在一起，他们的权利可以越来越大。非政府组织活动成员的目标是维持与中国政府一个协调的关系，所以活动成员教授工人为了获得正义，他们要尊重法律，因为法律是最重要的。二零一二年习近平成为

中国主席：从那个时期开始，非政府组织的状况就改变了。习近平主席和中国政府的官员不允许非政府组织继续开展那些活动，所以国家颁布了一些法律以阻止外国组织给中国 ONG 钱。从二零一五年以来，中国政府的官员反对活动成员拥有越来越大的权利，有很多外国和中国活动成员被逮捕。在世界上的很多研究员都担心这个中国政府的姿态可能代表公民社会的结束。

第四章是我论文的中心，我想表明在中国的劳动界有很大的矛盾方面。因为中国人在研究这个方面有很多问题，我只能用非政府组织的报道。我决定分析中国劳动者在苹果公司、沃尔玛公司、迪斯尼公司制造它们产品的工厂内的工作情况。通过这些非政府组织的报道读者可以发现中国劳动者的工作状况是非常可怕的。除了工作十多个小时，劳动者还无法获得适当的工资。最大的问题是因为跨国公司要求极好的产品和快速的发货时间，在制造工厂工作的劳动者承受很大的压力为苹果公司制造产品的工厂富士康是最违反劳动者权利的公司。二零一零年因为工作的状况太艰难了，在富士康工厂二十多名工人决定自杀。虽然中国政府批准了一些保护劳动者权利的法律，跨国公司也颁布了一些道德规则，但是在工厂还没有一个严格控制制度。

我希望我的论文可以帮助顾客们开始最伦理的选择：这样做，我们可以驱使跨国公司保护劳动者的权利，让工人受到合法的待遇。

Introduzione

L'obiettivo di questo elaborato è quello di mettere in luce le contraddizioni esistenti in Cina nell'ambito del mondo del lavoro. Con il suo rapido sviluppo economico, il gigante asiatico è diventato nell'arco di un paio di decenni la seconda potenza economica mondiale dopo gli Stati Uniti, conquistando il titolo di "fabbrica del mondo".

Le aziende cinesi ricevono ordini da multinazionali di tutto il mondo, e producono la gran parte dei beni di consumo disponibili sul mercato.

Ma cosa si nasconde effettivamente dietro i cancelli delle industrie cinesi? Le contraddizioni sono molte, anche se nella gran parte dei casi non sono note al grande pubblico. La voglia di mettere in luce le dure condizioni dei lavoratori cinesi che sono impiegati in grandi aziende appaltatrici come Apple, Amazon, Disney e Walmart, mi hanno spinta ad approfondire il tema del mondo del lavoro in Cina. La tematica è molto rilevante nel mondo accademico, in quanto da anni si cerca di coinvolgere e colpire l'opinione pubblica al fine di incrementare le condizioni di vita e lavoro degli operai cinesi. La ricerca in questo ambito non è semplice, in quanto la politica e i governi locali nella maggior parte dei casi tendono ad ostacolare l'operato di ricercatori e accademici in quanto si punta a tener nascoste le violazioni della legge per evitare di perdere profitti. Negli ultimi anni l'approfondimento di questo tema è stato ulteriormente ostacolato a causa delle politiche restrittive adottate da Xi Jinping, il quale attraverso l'approvazione di una serie di leggi e regolamenti, ha limitato grandemente lo spazio entro il quale possono operare ricercatori e organizzazioni non governative. Proprio per questo motivo, la ricerca di materiali utili per questo elaborato è stata complessa, in quanto le fonti a disposizione non sempre si sono dimostrate attendibili.

Per la stesura di questa tesi è stato necessario un lungo periodo di ricerca di fonti online e su siti di raccolta di saggi accademici, è stato indispensabile condurre una review approfondita della letteratura accademica esistente e disponibile non solo nell'ambito della Cina e degli studi sull'Asia, ma anche in materia di diritto del lavoro e relazioni industriali. Ad esempio sono state consultate riviste pubblicate online come *The China Quarterly* o il più moderno *Made in China Journal*. Essendo un ambito di ricerca

recente e poco diffuso in Italia, le fonti nella nostra lingua sono molto scarse, mentre quelle in inglese costituiscono la gran parte dei materiali utilizzati per questo elaborato. Le fonti in cinese sono state poco utilizzate in quanto, essendo il mondo dei diritti dei lavoratori un ambito sensibile in Cina e nonostante la prolifera letteratura di questo argomento, non è stato possibile trovare dei materiali che avessero un approccio critico alle politiche governative che rispecchiassero il fine di questo elaborato. I materiali consultati in lingua cinese sono stati i testi della legislazione sul lavoro utilizzati all'interno del primo capitolo, e riferimenti e traduzioni di termini chiave utili per mettere in luce le contraddizioni tra la retorica ufficiale e la realtà all'interno delle aziende.

Questo elaborato è stato suddiviso in quattro capitoli, ognuno dei quali ha analizzato e approfondito un aspetto chiave legato al mondo dei lavoratori cinesi.

Nel primo capitolo è stata ripercorsa l'evoluzione storica del mondo del lavoro in Cina, partendo dall'instaurazione della Repubblica Popolare Cinese nel 1949 quando il governo comunista ha preso il potere. Negli anni del maoismo il PCC ha optato per una serie di scelte che hanno portato alla creazione delle comuni popolari e delle unità di lavoro, le quali hanno modellato la vita e l'impiego dei lavoratori per decenni. In questa fase lo sviluppo delle unità di lavoro e delle imprese di Stato hanno permesso alla manodopera cinese di godere di un sistema di garanzie sociali a vita, anche noto come sistema della "ciotola di riso di ferro" (铁饭碗 *tiefanwan*). Fino alla presa del potere di Deng Xiaoping, i lavoratori cinesi hanno vissuto tutelati dallo Stato essendo considerati la sua priorità. Ma a partire dal 1977 con le politiche di Riforma ed Apertura (改革开放 *gaige kaifang*) il mondo del lavoro ha subito degli sconvolgimenti, e la manodopera cinese ha vissuto in prima persona la rottura del sistema della "ciotola di riso di ferro". Cadute tutte le tutele di cui avevano goduto i lavoratori in questi anni, la manodopera sia urbana che rurale si è trovata a doversi interfacciare con una nuova realtà: nella maggior parte dei casi i lavoratori si son dovuti adoperare al fine di trovare un nuovo impiego. Questi sono gli anni che hanno visto l'arrivo e lo sviluppo di società straniere e joint-venture a capitale misto. È emersa così una nuova classe di lavoratori cinesi, per la maggior parte migranti dalle zone rurali, che hanno costituito la forza di sviluppo per le società straniere. Ed è stato in questo periodo che lo Stato cinese si è impegnato ad

adottare una serie di norme atte a tutelare i lavoratori cinesi, ma anche gli investitori. La riforma del diritto del lavoro si ha a partire dal 1994 con l'approvazione della prima Legge sul lavoro (劳动法 *laodongfa*), che ha sancito la tutela e il divieto di discriminazione dei lavoratori. Un'accelerazione al processo di protezione dei diritti dei lavoratori si ha nel 2007 con l'approvazione della Legge sui contratti di lavoro (劳动合法 *laodong hefa*) che ha stabilito delle norme più rigide e precise nell'ambito dei doveri e diritti per i datori di lavoro e la manodopera. Nel corso del capitolo vengono approfonditi gli aspetti salienti e le novità della Legge e viene anche analizzata la Legge sulla Mediazione e l'Arbitrato delle Dispute Lavorative del 2008 che ha permesso ai lavoratori di avere facilmente accesso al processo di risoluzione delle dispute qualora venga denunciata una violazione dei diritti.

Nel secondo capitolo vengono analizzati tutti gli strumenti a disposizione dei lavoratori quando decidono di intraprendere una disputa sul lavoro. Molto spesso la manodopera cinese non è consapevole di poter ricorrere ad una serie di strumenti differenti per potersi vedere riconosciuti i propri diritti. Con lo sviluppo economico cinese, i lavoratori sono stati la classe maggiormente colpita dai cambiamenti, e molto spesso la loro vita è cambiata in peggio. Si sono ritrovati a svolgere orari di lavoro massacranti, turni di più di 10 ore con straordinari che superano il massimo stabilito dalla legge.

La nuova acquisita consapevolezza di avere dei diritti ha portato i lavoratori cinesi a voler denunciare le violazioni, attraverso canali giudiziari o extra giudiziari. I lavoratori possono rivolgersi agli ispettori del lavoro, i quali però non hanno una vera e propria autorità; in alternativa ci sono i centri sindacali di assistenza legale noti per la mancanza di personale per cui non riescono a stare dietro alla crescente domanda di sostegno da parte dei lavoratori. Durante il processo di risoluzione della disputa possono decidere di essere affiancati da avvocati privati, anche se ciò comporta una notevole spesa. Nel caso in cui non potessero disporre di molto denaro possono rivolgersi ad avvocati per il pubblico interesse oppure a rappresentanti civici che sono più disposti ad accettare cause in materia di diritto del lavoro. L'analisi all'interno del capitolo si è concentrata poi sulla figura della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, l'unico sindacato riconosciuto dalla Repubblica Popolare Cinese. Attraverso un excursus storico delle relazioni tra PCC e FNSC si vuole mettere in luce la scarsa autonomia e autorevolezza

del sindacato cinese a causa della sua condizione di subordinazione al Partito. L'unico strumento che dovrebbe realmente rappresentare i lavoratori si rivela essere un grande assente nella vita di questi ultimi. Nonostante negli ultimi anni la FNSC si sia impegnata a portare avanti una serie di programmi con l'intento di promuovere la sindacalizzazione all'interno delle industrie, la sua presenza sul territorio e le sue attività risultano ancora minime.

Nel terzo capitolo si prosegue con l'analisi della figura delle organizzazioni non governative in Cina che negli anni si sono specializzate nell'ambito della tutela dei diritti dei lavoratori. Viene ripercorso da un punto di vista storico lo sviluppo delle ONG in Cina, concentrandosi in particolare sulle ONG del lavoro. Il rapporto con lo Stato non è sempre stato negativo così come lo è negli ultimi anni. Finché le organizzazioni non governative si sono concentrate sulla promozione di attività come lezioni sulle novità della Legge sui contratti di lavoro, o la promozione del rispetto della legge e dello Stato, il rapporto si è mantenuto stabile. Le ONG, grazie all'aiuto e al sostegno di finanziatori stranieri, si sono fatte carico della classe operaia cinese quasi dimenticata dallo Stato, e hanno cercato in ogni modo di renderla consapevole circa i propri diritti. Ma a partire dalla presa del potere da parte di Xi Jinping la situazione è notevolmente peggiorata. La crescente chiusura da parte dello Stato nei confronti dei finanziamenti esteri e delle attività delle ONG sul territorio cinese, non hanno fatto altro che contribuire alla frammentazione e alla scomparsa di queste ultime. Gli accademici di tutto il mondo sono grandemente sfiduciati e ritengono che questo irrigidimento normativo nei confronti delle ONG porterà inevitabilmente alla fine della crescita della società civile in Cina.

Il quarto e ultimo capitolo costituisce il cuore di questo lavoro di tesi in quanto vengono presentati tre casi studio attraverso i quali si vuole dimostrare che, nonostante lo Stato si sia fornito di una serie di strumenti per proteggere i lavoratori, nella realtà questi ultimi sono costretti a subire violazioni e condizioni terribili. Il primo caso studio si concentra sulla più grande azienda produttrice di componenti elettroniche a livello mondiale, ovvero la taiwanese Foxconn che produce per i marchi più noti come Apple, Amazon, Sony, Samsung, Dell, HP ecc. Gli altri due casi hanno come protagoniste due

multinazionali americane, ovvero Walmart e Disney che ormai da anni hanno spostato le loro catene di produzione in Cina.

Per la stesura di questo capitolo sono stati fondamentali i reportage pubblicati dalle ONG *China Labor Watch* e *Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM)*, che con costanza si impegnano a svolgere attività investigative all'interno delle grandi multinazionali straniere al fine di denunciare a livello mondiale le condizioni di lavoro degli operai cinesi. Grazie al loro lavoro è stato possibile riscontrare che nella maggior parte delle aziende protagoniste dei report i lavoratori sono costretti a turni di lavoro massacranti che variano dalle 10 alle 12 ore al giorno in base al periodo di minor o maggior produzione, nella maggior parte sono costretti a svolgere lunghi turni di straordinario raggiungendo le oltre 95 ore al mese, violando il massimo di 36 stabilito dalla legge. I salari ricevuti, che oscillano tra i 1500 e i 3500 RMB, nella maggior parte dei casi non sono sufficienti per sostenere se stessi e le proprie famiglie, per cui gli operai sono costretti a vivere nei dormitori dell'azienda. Nei dormitori ispezionati, le condizioni igieniche sono pessime, e ai lavoratori viene concesso un piccolo spazio per dormire condividendo la stanza con 6-10 persone. Lungo la catena di produzione la situazione non migliora, in quanto i lavoratori sono sottoposti a grandi pressioni da parte dei responsabili il cui unico obiettivo è quello di raggiungere la quota giornaliera. Le pressioni esercitate dalle grandi multinazionali straniere sulle aziende produttrici cinesi sono tra le cause principali dello sfruttamento della manodopera. La corsa ad ottenere beni e dispositivi elettronici nel più breve tempo possibile mantenendo i costi al minimo è la ragione per cui i diritti dei lavoratori vengono sacrificati per ottenere guadagni sempre crescenti.

Le multinazionali straniere per evitare di essere coinvolte in scandali internazionali, come ad esempio la serie di suicidi degli operai della Foxconn nel 2010, si è dotata di alcuni di Codici di Condotta nei quali viene sancito il dovere di trattare i lavoratori in maniera etica. Ma questi codici costituiscono una mera facciata, in quanto nessuno si impegna affinché vengano messe in pratica vere e proprie tutele per gli operai. Foxconn, Walmart e Disney negli anni hanno imposto delle ispezioni nelle aziende appaltatrici cinesi, ma nella maggior parte dei casi queste ispezioni sono concordate e agli operai viene insegnato come rispondere in maniera da superare il test.

Cosa si può fare quindi per interrompere questo ciclo di sfruttamento?
L'aspetto fondamentale a mio parere è quello di dover diffondere consapevolezza tra i consumatori. L'obiettivo di questo elaborato infatti è quello di mettere in luce come la Cina, apparentemente dotata di un sistema legislativo in materia di diritto del lavoro tra i più rigidi al mondo, stia vivendo delle grandi contraddizioni. La nazione ha dimenticato il principio comunista, che fa riferimento al sistema di proprietà statale, "di tutto il popolo" (全民所有制 *quanmin suoyouzhi*), voltando le spalle alla classe operaia per aprire le proprie porte alle multinazionali straniere. I lavoratori negli ultimi dieci anni hanno grandemente beneficiato delle attività proposte dalle organizzazioni non governative e dalla promozione intrapresa dalla Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi circa l'importanza della diffusione di strumenti legali di risoluzione delle dispute. Ma vista la scarsa disponibilità da parte del governo di accogliere le richieste dei lavoratori, a questi ultimi non sono rimasti che gesti estremi per sperare di essere ascoltati. L'ondata di suicidi alla Foxconn, gli scioperi da Walmart e a Disneyland dovrebbero risuonare a livello interazionale come un grido di aiuto, ma nella maggior parte dei casi a causa dell'assuefazione dei consumatori nei confronti dei prodotti dei grandi marchi, c'è scarsa attenzione e interesse a cercare di risolvere questa situazione che opprime i lavoratori.
La coscienza di ognuno dovrebbe essere risvegliata al fine di aiutare i lavoratori cinesi ad ottenere parità di diritti con gli operai di tutto il mondo. Il boicottaggio può essere sì un utile strumento, ma necessiterebbe di un coinvolgimento di masse che decidono di rinunciare a beni di consumo per mandare un forte messaggio alle multinazionali. Vista la difficoltà di ciò, è fondamentale insegnare che la realtà nella "fabbrica del mondo" non è così positiva e sviluppata come si vuole far credere a livello internazionale, ma soprattutto bisogna costringere le grandi aziende straniere ad assumersi la propria responsabilità e attuare dei cambiamenti concreti.

Spero che questo mio elaborato riesca a raggiungere nel profondo i lettori, i quali da questo momento in poi avranno una conoscenza in questo ambito da utilizzare come strumento per fare delle scelte più etiche.

CAPITOLO PRIMO

LA CINA E IL MONDO DEL LAVORO: DAL PERIODO MAOISTA ALLE RIFORME DEGLI ULTIMI ANNI

Paese dalla storia millenaria, la Cina è tornata ad essere una protagonista a livello interazionale nel corso degli ultimi decenni. Attualmente costituisce una colonna portante per l'economia mondiale, sopratutto per quanto riguarda le esportazioni internazionali e il settore industriale, il quale fornisce materie lavorate a tutto il mondo. Ma a partire dagli ultimi tre decenni si sta cercando di superare l'idea comune che vede la Cina come "fabbrica del mondo".

La crescente apertura del Paese a partire dagli anni Ottanta, ha costretto la Cina ad un adattamento da un punto di vista normativo per poter diventare competitiva a livello mondiale. Ha dovuto attuare delle politiche di liberalizzazione economica per poter riuscire a sfruttare l'ondata di globalizzazione e non soccombervi. Gli accademici ed economisti di tutto il mondo ritengono che ormai si possa parlare di economia di mercato con caratteristiche cinesi, in quanto lo sviluppo di questo Paese si è avuto in condizioni alquanto particolari: è stata mescolata un'economia di mercato libero ad un sistema di governo autoritario e monopartitico.

Attualmente il potere economico della Cina è considerato una minaccia dai Paesi Occidentali, in particolare gli Stati Uniti. Il 2018 infatti è stato l'anno dello scoppio della guerra commerciale sino-americana: gli Stati Uniti, prima potenza mondiale, si sono sentiti sempre più minacciati dalla crescita economica cinese, ma sopratutto dalla sua mancata disponibilità ad aprirsi da un punto di vista ideologico ai principi occidentali sin dal suo ingresso nell'Organizzazione Mondiale del Commercio nel 2001. Stando all'analisi di Gao Shanwen 高善文, economista e ricercatore cinese, i principi a cui l'America sperava che la Cina si sarebbe attenuta sono: la protezione dei propri ideali, il mantenimento e la tutela del primato tecnologico e militare, e infine la salvaguardia degli interessi delle industrie nazionali e la promozione dello sviluppo delle loro attività[1]. Uno dei problemi principali nel rapporto sino-americano è l'atteggiamento cinese che punta a minare l'accesso ad imprese straniere nel mercato cinese, in quanto gli americani vorrebbero che venisse ricambiato l'impatto delle imprese cinesi all'estero per rendere equi e bidirezionali i loro rapporti commerciali.

1 GAO, Shanwen 高善文, "*Zhongmei maoyizhan shenchude youlv*", 中美贸易战深处的忧虑, (Le profonde preoccupazioni della guerra commerciale sino-americana), in http://zhanlve.org/?p=5610

Rivoluzionario è stato il passaggio da un tipo di economia pianificata dallo Stato centrale ad un tipo di economia detta "socialismo di mercato", la quale prevedeva il passaggio sul piano sociale dalla collettività all'individuo. Ciò ha portato alla rottura del cosiddetto sistema della "ciotola di riso di ferro"[2] (铁饭碗 *tiefanwan*), che garantiva il diritto al posto di lavoro a vita per i dipendenti pubblici, godendo di tutti i benefici del sistema del welfare. Venne così abbandonato il fondamento economico "di tutto il popolo" (全民所有制 *quanmin suoyouzhi*) di epoca maoista che sosteneva il principio di proprietà pubblica statale. Questo richiedeva la stipulazione di contratti per gestire la pianificazione statale: in questo tipo di contratti (经济合同 *jingji hetong*) le parti erano prive di qualsiasi tipo di autonomia[3]. Negli anni Ottanta si adottò quindi il socialismo di mercato, che si rifaceva al moderno modello liberale occidentale in cui gli attori economici e non più lo Stato erano al centro del sistema. Questi potevano godere di maggiori autonomie, come ad esempio dal punto di vista di costituzione delle imprese e gestione delle stesse.

Per poter comprendere al meglio queste trasformazioni, è necessario analizzare l'evoluzione economica e il sistema del lavoro che ha vissuto la Cina a partire dall'epoca maoista.

1.1 Il periodo maoista e il sistema delle comuni popolari

A partire dalla fondazione della Repubblica Popolare Cinese il 1 Ottobre del 1949, la dirigenza politica si dovette concentrare principalmente sull'avvio della ricostruzione nazionale dopo i decenni di guerra che avevano colpito il Paese. Infatti per poter avere la prima Costituzione cinese (1954) bisognerà attendere cinque anni, periodo in cui i comunisti doverono fronteggiare le emergenze politiche, economiche e sociali[4]. Risolte queste difficoltà e portato essenzialmente a termine il processo di ricostruzione, l'obiettivo principale del governo comunista a partire dal 1950 divenne lo sviluppo economico e sociale, il quale assunse una connotazione più radicale che prevedeva l'accelerazione dello sviluppo a partire dal '57. Subito dopo la liberazione, la

2 CAVALIERI, Renzo, *Letture di diritto cinese*, Libreria Editrice Cafoscarina s.r.l, 2015-2016, p.61
3 CAVALIERI. Renzo, *Letture di diritto cinese*, Libreria Editrice Cafoscarina s.r.l, 2010-2011, p.19
4 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.199

propaganda del Partito Comunista Cinese pose al centro dell'attenzione la classe dei lavoratori, sottolineando il grande contributo che questi ultimi avevano dato alla rivoluzione comunista[5].

Il Partito Comunista Cinese era il centro di un sistema tripartito (partito, governo-Stato ed esercito) che aveva il compito di decidere sulle questioni principali riguardanti la politica interna ed estera. Le principali politiche adottate prevedevano l'eliminazione del vecchio sistema nazionalista, lo sviluppo economico e una riforma monetaria che riuscisse a spezzare il ciclo inflazionistico che attanagliava il Paese. Durante i primissimi anni della Repubblica Popolare ai piccoli capitalisti e alla borghesia, che era fiorita sotto il governo nazionalista, fu consentito inizialmente di sviluppare le proprie industrie con la promessa che questo avrebbe giovato al sistema economico nazionale. In questo periodo storico le politiche attuate infatti mirarono a migliorare la qualità della vita di tutti gli strati sociali: contadini, operai ma anche borghesia e capitalisti che avevano sostenuto il comunismo negli anni di lotta[6]. Si diede vita ad un'economia mista di tipo statale, privata e cooperativa le cui redini ovviamente rimasero nelle mani del governo comunista che controllava le materie prime necessarie e fungeva da principale acquirente di queste industrie private e pubbliche. Questo sistema ebbe effetti positivi, portando ad una crescita visibile e notevole già nel 1952, quando si raggiunsero livelli più alti per quanto riguarda la produzione industriale del periodo pre-1949[7], in quanto i contadini lavoravano più duramente e producevano di più una volta liberati dallo sfruttamento dei proprietari terrieri[8].

La riforma agraria del 1950 aveva come intento la distruzione del sistema precedentemente instaurato: il suo obiettivo principale era quello di liberare le forze di produzione rurali dal giogo della grande proprietà fondiaria per riuscire così ad incrementare la produzione agraria e industriale. La riforma agraria si rifaceva all'esperienza della produzione collettiva rurale che si era avuta nel periodo precedente al 1949 delle basi comuniste, in particolare nel Nord della Cina. In questa zona infatti i

5 SHEEHAN, Jackie, *Chinese Workers, A new history*, London, Taylor & Francis e-Library, 2002, p.14

6 ZANIER, Valeria, *Dal grande esperimento alla società armoniosa: Trent'anni di riforme economiche per costruire una nuova Cina*, Milano, Franco Angeli s.r.l., 2010, p.43

7 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.207

8 SHEEHAN, Jackie, *Chinese Workers, A new history*, London, Taylor & Francis e-Library, 2002,p.16

grandi proprietari terrieri erano una minoranza e i contadini quindi avevano la possibilità di lavorare la loro terra. La difficoltà in questo caso era legata agli alti costi di manutenzione e innovazione. Per quanto riguarda le restanti aree del Paese, il problema principale del sistema di distribuzione delle terre era legato alle alte rendite che i coltivatori dovevano pagare ai proprietari terrieri, che spesso li costringeva a vivere in condizioni di miseria.

La riforma agraria procedette quindi con la suddivisione in cinque categorie dei contadini, che si basava sul criterio della proprietà terriera al fine di garantire ai responsabili locali uno strumento efficace per riuscire a realizzare la redistribuzione delle terre e by-passare l'immensa varietà di problemi esistenti nelle campagne[9]. I beneficiari della riforma agraria messa in atto dai comunisti furono ovviamente i braccianti più poveri, nonostante si cercasse di non perdere il consenso dei contadini di ceto medio e alto ai quali venne assicurata la tutela delle terre che non vennero destinate alla redistribuzione. Maggiormente colpiti furono i proprietari terrieri, ai quali la terra venne confiscata e ripartita tra i contadini più poveri. Questo processo di redistribuzione portò ad una trasformazione drastica delle aree rurali: l'obiettivo dei comunisti infatti era quello di assicurare un minimo di terra a tutti e in particolare favorire coloro che coltivavano direttamente le terre, ovvero quella fascia di popolazione nota come proletariato agricolo. Dietro alla riforma agraria c'era la voglia di spezzare l'ordine sociale tradizionale e i rapporti di dipendenza presenti nelle campagne, e creare così una nuova identità d'interesse tra la massa dei contadini e il partito che era il maggiore attore di tale processo[10]. Non tutti i contadini però accettarono passivamente l'attuazione della riforma agraria: in molte zone della Cina infatti la confisca e la redistribuzione delle terre avvenne in modo violento. Per questo il Partito Comunista Cinese riteneva fondamentale diversificarsi dalla strategia intrapresa dall'Unione Sovietica, ovvero consolidare il consenso e la fiducia dei contadini prima di procedere verso la collettivizzazione. Mao infatti riteneva che la mobilitazione delle energie umane fosse fondamentale per il Paese: queste sotto la guida e direzione di quadri capaci di organizzarla con una costante e pervasiva campagna di politicizzazione avrebbero

9 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.209

10 Ivi, p.210

potuto rendere grande la nazione[11]. La riforma inoltre portava avanti lo sviluppo della mobilitazione di massa e la nascita di molte associazioni contadine.

Contemporaneamente nelle zone urbane il governo comunista decise di cominciare a sviluppare un progetto di collettivizzazione del lavoro e della vita dei cittadini cinesi: venne dato così il via alla sperimentazione del sistema delle unità di lavoro (单位 *danwei*), le quali avevano come obiettivo principale radicare la presenza comunista in tutti gli angoli della società e rafforzare il controllo politico, ideologico e sociale sul popolo.

Le unità di lavoro o *danwei* 单位 potevano essere costituite da fabbriche, scuole o anche unità produttive e amministrative, erano cioè dei luoghi di lavoro in grado di fornire ai propri lavoratori non soltanto impiego e retribuzione. La *danwei* aveva il compito di razionalizzare il sistema dei consumi dei suoi membri, di soddisfare le loro necessità e di distribuire in maniera equa l'accesso alle risorse disponibili, alle merci e ai servizi. Erano strutture chiuse e produttive a livello interno, da cui il lavoratore dipenderà in maniera sempre crescente nel corso degli anni[12]. Dall'unità di lavoro gli impiegati non ottenevano unicamente lavoro, ma anche l'assegnazione di una casa, assistenza sanitaria, educazione per i propri figli e molto spesso anche un lavoro per questi ultimi, a cui veniva concesso il permesso di sostituire i genitori dopo il loro pensionamento. Una volta in pensione, i lavoratori ricevono indennità e pensione dalla *danwei* e vengono mantenuti all'interno del sistema di distribuzione dei beni e servizi. Il lavoratore dipende così in tutto e per tutto dalla sua unità, anche per quanto riguarda la possibilità di viaggiare, il diritto ad avere figli, sposarsi e divorziare. Al sistema di welfare e al lavoro corrispondeva per i lavoratori il dovere di aderire alle decisioni della *danwei* e alle esigenze della collettività. Rispetto alle comuni agricole che si svilupperanno nelle zone rurali, nelle unità di lavoro i cinesi potevano godere di una qualità diversa delle merci e servizi a seconda della dimensione, posizione e importanza politica della propria *danwei*. Le unità di lavoro potevano essere suddivise in "unità imprese" (企业单位 *qiye danwei*) le quali comprendevano fabbriche e imprese commerciali, "unità non produttive" (事业单位 *shiye danwei*) che fornivano servizi

11 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.21
12 Ivi, p.56

sanitari, strutture culturali ed educative, e "unità amministrative" costituite da organi di governo centrali o locali. Non tutta la popolazione urbana faceva parte delle unità di lavoro, al contrario delle comuni popolari alle quali aderirà la quasi totalità della popolazione rurale. Il sistema delle *danwei* aumentò la sua dimensione soltanto quando il mercato del lavoro cinese non fu più in grado di fornire delle valide alternative ai lavoratori, ovvero con il progressivo controllo della mobilità sociale attraverso la creazione del sistema dello 户口 *hukou* [13]. Il sistema di registrazione familiare costituiva una sorta di censimento permanente degli status che vincolava i residenti rurali alla campagna e i residenti urbani alla città impedendo così ai cittadini di accedere ai servizi in luoghi diversi rispetto a quelli di residenza anagrafica. I regolamenti principali di questo sistema furono codificati nel 1958 e resi operativi all'inizio degli anni '60[14], nonostante prima di questi anni ci fossero comunque regolamenti che vincolavano la libera circolazione dei cittadini cinesi dalla campagna alla città. Uno degli aspetti peggiori dal punto di vista dei lavoratori è che il sistema di registrazione familiare stabiliva una gerarchia dei luoghi impedendo così di scegliere dove voler vivere e lavorare, eliminando qualsiasi ambizione a voler migliorare le proprie condizioni di vita. Nonostante nella costituzione del 1954 venisse sancita la libertà di movimento per i cittadini cinesi, lo *hukou* non fece altro che privarli di questo diritto[15].

Lo 户口 *hukou* non ha fatto che aumentare gradualmente le differenze tra operai e contadini fino a mettere ancora più in risalto la divisione di classe, in quanto i primi erano ritenuti fondamentali per la formazione di settori industriali strategici e per questo godettero di assistenza statale migliore rispetto ai contadini. I contadini dipendevano solo in parte dallo Stato, mentre per la maggior parte il loro sostentamento dipendeva dall'andamento dei raccolti e dalla ricchezza e posizione della propria comune di appartenenza[16].

Per la costruzione delle comuni popolari, Mao e i comunisti si erano basati sul modello sovietico della Nuova Politica Economica. Nel Primo Piano Quinquennale (1953-57) fu posto l'obiettivo dell'industrializzazione e lo sviluppo agrario fu considerato

13 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p. 58
14 CHENG, Tiejun, SELDEN, Mark, "The Origins and Social Consequences of China's Hukou System", *The China Quarterly*, 1994, p.645
15 Ivi, p.646
16 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.41

secondario. I leader cinesi per poter portare avanti questa strategia si ritrovarono davanti ad una grande contraddizione: l'industria pesante che avrebbero voluto sviluppare richiedeva una grande quantità di capitali, ma ciò non era possibile visto il livello di povertà del Paese, la quale era stata aggravata dagli anni della guerra civile e dallo sfruttamento giapponese[17]. Il governo per poter realizzare il suo piano portò avanti l'approvazione di una serie di norme e misure che avrebbero abbattuto le barriere per la costruzione di un sistema di industria pesante.

In questo periodo storico, nonostante il settore primario avesse assunto un ruolo secondario, i comunisti cinesi portarono comunque avanti il progetto di collettivizzazione previsto dalla riforma agraria. La pianificazione centralizzata era sembrata alla dirigenza cinese l'idea migliore per distribuire le risorse in maniera equa ed efficiente, e che sarebbe stata uno strumento utile per rafforzare l'unificazione nazionale dopo decenni di esperienze diversificate[18]. In un primo periodo si ebbero esiti positivi, ma ben presto la quantità prodotta andò a discapito della qualità, l'entusiasmo dei lavoratori diminuì notevolmente e furono compressi i consumi in quanto le risorse erano destinate agli investimenti nell'industria pesante. Lo Stato entrò in possesso di tutti gli stabilimenti produttivi e delle aziende di trasporto e telecomunicazioni, trasformandole in *State Owned Enterprises*.

I cinesi capirono che la strategia sovietica non poteva essere seguita fedelmente, in quanto non si poteva puntare al rafforzamento dell'industria pesante senza prima rafforzare la base agricola. Mao pose così l'agricoltura nella strategia di sviluppo al primo posto, dando il via alla campagna per lo sviluppo della cooperazione agricola nel 1954. Il presidente riteneva che se la Cina avesse continuato a dare la priorità alla modernizzazione industriale ci sarebbero voluti troppi anni per raggiungere un adeguato sviluppo agricolo, quindi decise di sviluppare un Piano in dodici anni per l'agricoltura che poneva la socializzazione al centro, ritenendola necessaria per la rapida crescita del settore. La leadership cinese si rese conto di aver creato due sistemi indipendenti: mentre le aziende di Stato in aree urbane avevano il compito di sviluppare settori

17 ZANIER, Valeria, *Dal grande esperimento alla società armoniosa: Trent'anni di riforme economiche per costruire una nuova Cina*, Milano, Franco Angeli s.r.l., 2010, p.48

18 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.218

strategici, alle campagne fu conferito il ruolo di fornire cibo per l'industria[19]. In città i residenti urbani erano legati alle unità di lavoro, mentre in campagna alle comuni popolari. Il punto forte di questa organizzazione si basava sulla separazione tra i sistemi di distribuzione in città e in campagna e sul sistema dello 户口 *hukou*[20]. Occorreva creare unità produttive a livello rurale nelle quali fossero concentrati contadini e risorse, rendendo possibile l'utilizzo di macchinari e l'incremento delle coltivazioni.

A partire dal 1952 si procedette con la creazione di "squadre di mutuo aiuto", costituite circa da dieci famiglie che mantenevano il possesso della terra e degli strumenti agricoli, ma univano la propria forza lavoro. Ma il vero e proprio processo di collettivizzazione si ebbe a partire dal 1954-55 quando sorsero le "cooperative di livello inferiore dei produttori agricoli", costituite da famiglie che univano le loro terre, animali e mezzi di produzione e ovviamente la forza lavoro.

Tra il 1956-1957 la collettivizzazione fu portata avanti con la formazione di "cooperative di livello superiore dei produttori agricoli", attraverso le quali venne consolidata la proprietà collettiva della terra e venne ufficialmente posta fine alla proprietà privata[21].

Con l'inizio del 1957 gli introiti dei lavoratori cominciarono a diminuire, e contemporaneamente il Partito cominciò ad essere sempre più impaziente dopo aver constatato i successi che poteva ottenere attraverso le sue politiche. Così, contemporaneamente allo sviluppo delle cooperative, il Paese si avviò verso il progetto del Grande Balzo in Avanti. Questo programma avrebbe dovuto costituire un nuovo modello di sviluppo economico con l'obiettivo di affrontare e superare il problema dell'arretratezza cinese su tutti i fronti. Venne presentato da Mao come una linea di sviluppo che puntava a distruggere il circolo vizioso di miseria e fame in cui la popolazione cinese era rimasta intrappolata ormai da molti anni. Si volevano promuovere tutte le capacità e potenzialità del Paese, basandosi sul principio che il lavoro genera altro lavoro[22]. Mao sottolineò il successo dell'esperienza cinese delle

19 ZANIER, Valeria, *Dal grande esperimento alla società armoniosa: Trent'anni di riforme economiche per costruire una nuova Cina*, Milano, Franco Angeli s.r.l., 2010, p.50

20 Ivi, p.52

21 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.221

22 https://web.archive.org/web/20060816084019/http://www.tuttocina.it/La_Cina/comunipopolari.htm Data di ultima consultazione 23 Marzo 2019

cooperative agricole e i vantaggi che queste avevano portato all'economia nazionale. Si passò ufficialmente dal porre l'agricoltura come obiettivo principale di sviluppo, a promuovere parallelamente metodi di produzione tradizionale su piccola scala e metodi moderni su larga scala. Uno degli aspetti fondamentali del Grande Balzo in Avanti fu la costituzione delle comuni popolari, che a differenza delle cooperative avevano, oltre il compito di organizzare il lavoro agricolo, veri e propri compiti amministrativi come una realtà cittadina come ad esempio raccogliere le tasse, occuparsi di politiche sociali e sanitarie. Le comuni non dovevano essere solamente aziende agricole, ma anche delle sedi di piccole attività industriali come ad esempio l'estrazione mineraria. Inoltre avevano anche la mansione di piccole aziende con il compito di produrre beni per la vita quotidiana come pentolame e scodelle[23].

Il crescente successo nella socializzazione delle terre permise a Mao di affermare ufficialmente l'autonomia cinese dal modello sovietico e il lancio del suo modello di sviluppo costituito dalla creazione delle comuni popolari[24]. Il Partito Comunista Cinese sottolineò con entusiasmo l'importanza del processo di nazionalizzazione, evidenziando i benefici materiali di cui avrebbero potuto usufruire i lavoratori, alzando così le aspettative che purtroppo non vennero esaudite a causa della necessità di incrementare la produzione[25].

Ogni forma di proprietà privata venne abolita. All'interno di ogni comune popolare, i cinesi dovevano svolgere le funzioni produttive che gli erano state assegnate dal piano economico statale, ma potevano beneficiare di un sistema di alloggi, sistema scolastico, sistema sanitario, mense e altri tipi di strutture pubbliche[26], anche se la qualità dei servizi era notevolmente inferiore rispetto a quella fornita agli operai nelle unità di lavoro. Le comuni popolari erano il corrispettivo delle *danwei*, ma in zone rurali non esisteva un'assistenza sanitaria e sociale di qualità come accadeva nelle zone urbane. I contadini avevano a disposizione solamente una gamma limitata di servizi sovvenzionati dallo Stato, mentre altri servizi su piccola scala erano garantiti ai

23 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.29

24 https://web.archive.org/web/20060816084019/http://www.tuttocina.it/La_Cina/comunipopolari.htm Data di ultima consultazione 23 Marzo 2019

25 SHEEHAN, Jackie, *Chinese Workers, A new history*, London, Taylor & Francis e-Library, 2002,p. 56

26 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina, Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Società Editrice il Mulino, 2016, p.25

pensionati e alle fasce protette della società[27]. In questo tipo di organizzazione sia i lavoratori che i datori di lavoro erano avvantaggiati in un certo modo perché potevano accedere gratuitamente a tutti i servizi essenziali di cui avevano bisogno, ma a trarne vantaggio era anche, e sopratutto, il Partito-Stato che poteva rafforzare il controllo sui lavoratori attraverso un sistema di "dipendenza organizzata", per cui ogni individuo era vincolato e legato alla sua unità di lavoro o comune popolare ed era controllato politicamente dai supervisori del partito. Per ogni genere di attività al di fuori del lavoro occorreva il permesso della comune, come ad esempio per contrarre matrimonio, per divorziare, per ricevere assistenza durante il parto. Per questo motivo la mobilità era quasi del tutto inesistente, e i lavoratori finivano per svolgere lo stesso impiego e vivere nella stessa unità o comune per tutta la loro vita. La comune popolare infatti controllava il sistema di distribuzione delle case, dei buoni per i beni che venivano razionati, aveva il compito di sorvegliare che venisse rispettato il sistema di controllo delle nascite statale, doveva mediare sulle dispute interne e sopratutto forniva la base essenziale per rendere efficiente la mobilitazione delle masse[28]. La mobilità dei lavoratori era quasi del tutto inesistente però anche a causa del sistema dello *hukou*, che vincolava i lavoratori al loro luogo di origine.

Il sistema grazie al quale i lavoratori avevano garanzie sociali per tutta la vita prese il nome di "ciotola di riso di ferro" (铁饭碗 *tiefanwan*). Poiché le comuni popolari erano un'istituzione di tipo socialista i mezzi di produzione erano di proprietà dello Stato e del popolo, ma anche una proprietà collettiva. Il ritmo di formazione delle comuni popolari fu incredibilmente rapido: nell'agosto 1958 erano oltre 8.000, e comprendevano il 30% dell'intera popolazione rurale cinese. Entro la fine di dicembre dello stesso anno erano arrivate a 26.000, racchiudendo il 98% dei contadini con una media di 4.600 famiglie contadine[29]. Per quanto riguarda invece le unità di lavoro bisogna tener presente che meno della metà della popolazione attiva in zone urbane usufruì di questo sistema di

27 ZANIER, Valeria, *Dal grande esperimento alla società armoniosa: Trent'anni di riforme economiche per costruire una nuova Cina*, Milano, Franco Angeli s.r.l., 2010, p.196

28 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.213

29 https://web.archive.org/web/20060816084019/http://www.tuttocina.it/La_Cina/comunipopolari.htm Data di ultima consultazione 23 Marzo 2019

lavoro ed assistenza durante l'epoca maoista (circa il 42% degli operai nelle grandi aziende di Stato)[30].

La riforma agraria e la costituzione delle comuni popolari erano considerate dai comunisti come una profonda rivoluzione sociale che avrebbero sprigionato un'energia e un coinvolgimento da parte dei contadini che erano ritenute fondamentali al fine di incrementare la produzione agricola e favorire così lo sviluppo nazionale.

Figura 1: Lavoratori cinesi in fila per la mensa in una comune popolare

È comune tra gli accademici ritenere che l'obiettivo delle comuni popolari fosse quello di minare la coesione familiare, radicata nella tradizione cinese confuciana, e far penetrare ancor più a fondo nel cuore della famiglia la presenza dello Stato, garantendo servizi che tipicamente erano offerti dalle famiglie[31]. Come afferma lo stesso Tomba, non fu operata solamente una collettivizzazione di attività agricola e di allevamento, ma si operò ad una vera e propria soppressione della vita familiare attraverso ad esempio l'eliminazione di pasti in famiglia e ci furono alcuni casi in cui addirittura vennero

30 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.58
31 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.233

sequestrate pentole e ciotole costringendo così i contadini a mangiare nella mensa collettiva[32].

Nonostante il sistema della "ciotola di riso di ferro" consentisse ai contadini di sfuggire ad una vita di fame e miseria, non tutti ovviamente erano ciecamente entusiasti dell'iniziativa. La frenesia e l'entusiasmo partecipativo dipendeva in molti casi dalla paura di essere criticati per il mancato lavoro svolto. Dopo il 1959 ed una prima fase di risultati positivi, la produzione cominciò a calare nel settore agricolo come in quello industriale, e i contadini e i lavoratori delle comuni popolari iniziarono a ribellarsi percependo i limiti imposti dalle unità di lavoro e dalle comuni popolari come sempre più opprimenti. Il problema del sistema di registrazione familiare iniziò ad essere sempre più sentito, in quanto nemmeno cambiamenti sociali come il matrimonio riuscivano a causare un mutamento dello *hukou* dei cittadini cinesi. Sfortunatamente lo sviluppo agrario fu duramente colpito in questo periodo sia dalla disorganizzazione e dal caos che regnava, sia da calamità naturali che aggravarono la situazione cinese.

Il riaggiustamento economico e politico si ebbe a partire dal 1961 attraverso le decisioni che vennero prese nella Nona Sessione Plenaria del Comitato Centrale. La questione principale era adottare delle politiche che portassero ad una ripresa della produzione agricola. L'agricoltura tornò ad essere l'obiettivo primario nel progetto di sviluppo economico, e fu seguita dall'industria leggera e successivamente da quella pesante. Il Partito si trovò a rigettare la strategia che era stata intrapresa con il Grande Balzo in Avanti, ma ovviamente non si prese in considerazione un ritorno al modello sovietico di sviluppo. I cambiamenti principali riguardarono le comuni popolari: queste furono riformate per poter garantire ai lavoratori maggiore flessibilità. Vennero restituiti alle famiglie piccoli appezzamenti privati di terra e permessi nuovamente i mercati rurali. Le nuove regole furono messe in atto a partire dal 1962, e si procedette ad un ridimensionamento delle comuni popolari: si passò da un numero complessivo di 24.000 a circa 74.000 con una notevole diminuzione delle loro funzioni socioeconomiche. La crisi che aveva colpito la Cina durante gli anni 1958-1960 aveva portato i contadini e i lavoratori a rigettare le strutture collettive delle comuni popolari, favorendo un ritorno al sistema incentrato sulla famiglia nell'ambito del processo e

32 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.29

dell'organizzazione produttivi[33]. La situazione disastrosa delle campagne accelerò la mobilità nel mercato del lavoro spingendo i contadini a lasciare le terre per cercare un nuovo impiego nelle zone urbane. Fu proprio per questo motivo che il Governo negli anni Sessanta attuò un irrigidimento del sistema di registrazione familiare. Per quanto riguarda le unità di lavoro, negli anni '60 queste erano diventate un vero e proprio sistema di sfruttamento economico. Quando l'industria cinese cominciò a produrre surplus questo venne destinato a investimenti nell'industria pesante e quella militare, senza puntare al miglioramento della situazione delle unità di lavoro[34]. Per gli operai questa nuova situazione ebbe risvolti negativi in quanto la *danwei* adottò un sistema rigido di salari e cancellò i benefit sulla busta paga dei lavoratori come gli incentivi o i premi di produzione.

Il processo di riaggiustamento ebbe nonostante tutto effetti positivi con una crescita annua del 15% nella prima metà degli anni Settanta. La produzione agricola e industriale vissero una forte ripresa e furono attenuati gli squilibri esistenti tra i settori produttivi. Questo processo però portò ad un accrescimento delle differenze tra campagne e città, avendo come conseguenza una diversificazione dei redditi tra i gruppi sociali.

Una nuova fase di stallo politico ed economico colpì la Cina a partire dal 1966 quando scoppiò la Grande Rivoluzione Culturale Proletaria. L'obiettivo era quello di rinvigorire all'interno del Partito lo spirito di classe e sottolineare l'importanza della lotta di classe. Ci si concentrò sul ripulire i quadri del partito dagli errori che erano stati commessi in ambito economico, politico, ideologico e gestionale, rettificandoli attraverso strumenti di critica. La radicalizzazione si ebbe alla fine del 1965 quando furono cambiati gli obiettivi del Movimento: la contesa tra socialismo e capitalismo ormai si era allargata e radicata all'interno del partito stesso quindi bisognava denunciare le persone al potere che avevano intrapreso la via scorretta. Si posero così le basi per l'avvio della Rivoluzione Culturale. Le Guardie Rosse, gruppi di giovani costituiti per mettere in pratica la pulizia all'interno del partito, avevano il compito di "spazzare via i quattro

33 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.239

34 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.59

vecchiumi”[35] (vecchie idee, cultura, abitudini e comportamenti). Questo movimento fu accompagnato da crescenti flussi di giovani che si spostavano dalla città alla campagna e viceversa per potersi scambiare esperienze lavorative. Ciò non fece altro che contribuire ad un rallentamento nella produzione agricola, in quanto le terre furono lavorate da contadini inesperti. Problematico fu ovviamente l’inserimento dei giovani inviati nelle campagne, i quali non erano graditi dai contadini che dovevano provvedere così a più bocche da sfamare senza poter avere un vero e proprio aiuto lavorativo da parte degli studenti[36]. Anche nelle unità di lavoro urbane crebbe il malcontento, e a partire dal 1966 ci fu un’ondata di proteste degli operai circa la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato e temporaneo. Tali proteste furono sedate nel 1967 quando gli operai furono accusati di essersi appropriati in maniera indebita di guadagni dalle aziende, e furono costretti a restituire le cifre che avevano ottenuto[37].

Solo a metà del 1967 Mao decise di intervenire per contrastare il caos che regnava ormai in tutto il Paese, cercando di avviare un processo di ricomposizione del potere. Le Guardie Rosse a partire dal 1968 furono smobilitate ed invitate a recarsi nelle campagne per rieducarsi con i contadini. Il processo di ricostruzione proseguì nel 1968-69, momento in cui alcuni studiosi farebbero risalire la fine della Rivoluzione Culturale. Questa ebbe effetti devastanti su tutto il territorio cinese, portando intere generazioni di giovani lontani da casa senza la possibilità di tornarvi, privi di educazione e quindi impossibilitati a raggiungere uno sviluppo professionale. Altri studiosi fanno risalire la fine della Rivoluzione al 1976, anno in cui il presidente Mao Zedong morì.

Mao fu succeduto da Hua Guofeng il quale si trovò a dover gestire un Paese in profonda crisi. Avviò una serie di riforme economiche che avevano come obiettivo ambiziosi piani di sviluppo dell’industria pesante, enfatizzando parallelamente l’importanza della produzione cerealicola. Ma la vera e propria rinascita della Cina si ebbe grazie ai piani promossi da Deng Xiaoping.

35 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell’Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.272

36 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.27

37 SHEEHAN, Jackie, *Chinese Workers, A new history*, London, Taylor & Francis e-Library, 2002, p.116

1.2 Politiche di riforma ed apertura e la rottura della "ciotola di riso di ferro"

Deng Xiaoping ha un ruolo centrale nella storia dello sviluppo economico cinese, considerato il padre della politica di "riforma ed apertura" (改革开放 *gaige kaifang*). Epurato durante la Rivoluzione Culturale, poté riprendere il proprio ruolo politico nel 1977. Nel luglio dello stesso anno assunse le cariche di vicepresidente del partito e della Commissione militare e vice primoministro. Negli anni successivi ci fu una sempre più netta affermazione delle sue linee pragmatiche e un progressivo rafforzamento della sua posizione dominante nell'ambito del gruppo dirigente cinese. Lasciate nel 1980 le cariche di capo di stato maggiore e di vice primoministro, Deng Xiaoping fu presidente dal giugno 1981 al novembre 1989 della Commissione militare centrale del partito, dal settembre 1982 al novembre 1987 della Commissione centrale di controllo e dal giugno 1983 al marzo 1990 della Commissione militare centrale dello stato, assumendo così il ruolo di massima autorità del Paese.

Uno dei primi passi di apertura che intraprese la Cina nei confronti del mondo esterno fu il suo ingresso nell'ONU nel 1971. Questo può essere considerato un evento molto importante perché segnò la rottura del lungo periodo di isolamento internazionale che aveva vissuto il Paese, ma sopratutto sancì l'ufficiale riconoscimento della Repubblica Popolare Cinese a discapito della Repubblica di Cina (Taiwan) da parte degli Stati Uniti, che fino a quel momento si erano opposti al suo ingresso. Per sostenere lo sforzo statale per lo sviluppo e la modernizzazione, il Partito Comunista Cinese iniziò dalla fine degli anni Settanta ad accettare aiuti esteri sotto forma di accordi bilaterali e multilaterali.

Il progetto delle Quattro Modernizzazioni (industria, agricoltura, scienza e tecnologia, difesa) di Deng Xiaoping è stato il primo passo per l'apertura economica cinese. Il processo di riforma fu avviato nel 1977 e prevedeva una modernizzazione economica come obiettivo principale delle politiche del partito, mentre l'ideologia doveva essere necessariamente depotenziata e subordinata all'obiettivo di sviluppo. La nuova strategia prevedeva una maggiore liberalizzazione economica, traendo anche un insegnamento dalle esperienze passate che avevano cercato di limitare ogni forma di apertura. Il cuore delle riforme economiche era costituito dal settore primario che fu innovato dopo decenni di immobilismo. Nel 1979 fu introdotto il sistema di responsabilità familiare, il quale rese la famiglia il centro della produzione agricola. Questa aveva la possibilità di

stipulare dei contratti con la struttura collettiva riguardo un appezzamento di terreno e la durata della concessione. Le amministrazioni locali davano in affitto appezzamenti di terreno alle famiglie contadine che potevano scegliere autonomamente cosa coltivare e come gestire il lavoro. I lavoratori per la prima volta potevano avere a disposizione più reddito ma anche più tempo per organizzare la propria vita[38]. Negli anni si è andati incontro ad una sorta di "privatizzazione di fatto" delle terre, in quanto i contadini hanno addirittura la possibilità di acquistare e vendere i contratti connessi ai terreni. Questo cambiamento sancì la caduta di tutte quelle etichette di classe che erano ampiamente utilizzate nel periodo maoista come ad esempio proprietari terrieri, contadini ricchi.

A partire dal 1984 venne garantita ai contadini cinesi la possibilità di vendere una quota di produzione residua sul mercato, dopo aver fornito allo Stato la quota prestabilita. I contadini per riuscire ad ottenere maggiori introiti preferivano vendere le proprie merci sul mercato privato piuttosto che allo Stato, il quale fu costretto ad aumentare i prezzi d'acquisto per far fronte alla sempre crescente offerta.

Rivoluzionaria per l'economia cinese fu l'apertura nel 1979 di quattro Zone Economiche Speciali nelle città di Shenzhen, Zhuhai, Shantou e Xiamen nel sud del Paese. La particolarità di queste zone era la possibilità di applicare forme inedite e sperimentali di cooperazione economica sul piano internazionale, favorendo per la prima volta gli investimenti stranieri e introducendo tecnologie e metodi di gestione innovativi come ad esempio la creazione di joint-venture a capitale misto sino-estero[39].

Per quanto riguarda invece le zone rurali, per far fronte al sempre più grave problema della disoccupazione e della sottoccupazione, lo Stato ha sviluppato delle imprese a livello di villaggio e borgo (Tve ovvero *Township and Villages Enterprises*). Queste sono delle aziende di proprietà collettiva ma gestite a livello privatistico. Costituiscono i resti delle imprese locali che si erano sviluppate nelle comuni popolari: il loro fiorire negli anni Ottanta fu dovuto all'abbondanza di forza lavoro a basso costo e di un regime fiscale favorevole. Le TVE hanno sostenuto la crescita cinese negli anni Ottanta,

38 ZANIER, Valeria, *Dal grande esperimento alla società armoniosa: Trent'anni di riforme economiche per costruire una nuova Cina*, Milano, Franco Angeli s.r.l., 2010, p. 73

39 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.311

incanalando in maniera produttiva le risorse e le energie che sono derivate dalla riorganizzazione del lavoro nelle campagne[40].

Dopo un decennio di stallo causato dalla Rivoluzione Culturale, il governo cinese avviò un processo di ricostruzione del sistema giudiziario attraverso la riattivazione del ministero della Giustizia e del sistema delle corti e procure popolari. Venne reintrodotto l'insegnamento del diritto all'università e vennero approvate leggi penali e di procedura penale. Come già detto in precedenza, da un punto di vista economico, vennero approvate le prime innovative leggi sulle joint-venture e sui contratti economici. Nel 1982 venne approvata la nuova e ancora vigente Costituzione cinese e nel 1983, stando a quanto stabilito nella nuova carta, venne definita ufficialmente la fine dell'esperienza delle comuni popolari, costituendo al loro posto strutture amministrative di base come villaggi e borghi rurali.

Nel 1984 venne emanata una riforma industriale che aveva come obiettivo quello di rendere le imprese nazionali responsabili da un punto di vista economico, garantendo allo stesso tempo la possibilità di trattenere dei profitti. Venne concesso ai dirigenti maggiore spazio decisionale per quanto riguardava la distribuzione dei profitti, le assunzioni, i licenziamenti. Attraverso l'approvazione di una nuova serie di norme riguardo la disciplina fallimentare venne sancita ufficialmente la rottura del sistema della "ciotola di riso di ferro", attraverso la quale le imprese statali erano sempre state sostenute dallo Stato centrale anche nel momento in cui versavano in condizioni economiche disperate. Il Partito-Stato per la prima volta cessava di assicurare ai lavoratori un impiego sicuro e la cura dei loro bisogni.

Il problema principale che il governo cinese ha dovuto affrontare con le riforme economiche è rappresentato dal sistema industriale tradizionale che prevedeva la centralità delle imprese statali (Soe, *State Owned Entrerprises*). La via intrapresa dal governo prevedeva la formazione di poche grandi imprese statali, e la trasformazione di piccole e medie imprese in imprese non statali attraverso la vendita o la formazione di joint-venture. La politica di "lasciare andare le piccole e tenere le grandi" (抓大放小 *zhuada fangxiao*), stava a simboleggiare la volontà del governo di permettere alle

40 ZANIER, Valeria, *Dal grande esperimento alla società armoniosa: Trent'anni di riforme economiche per costruire una nuova Cina*, Milano, Franco Angeli s.r.l., 2010, p.74

piccole e medie imprese statali di cambiare gestione e proprietario, permettendo in pratica la privatizzazione su larga scala nonostante questo non fosse affermato esplicitamente[41]. Per gli investitori stranieri questa è stata una grande novità, in quanto finalmente non dovevano più aspettare lunghi tempi per ottenere profitti avendo ora la possibilità di investire in aziende già esistenti. In questo nuovo tipo di mercato internazionale, grazie alla presenza del capitale straniero le *danwei* si trasformarono lentamente in normali aziende[42].

In Cina a partire dagli anni Ottanta fu sorprendente la crescita del settore non statale e privato, che ha sostenuto la crescita produttiva del Paese e ha assorbito quella grande porzione di manodopera delle imprese statali che aveva perso il lavoro. Nel giro di pochi anni infatti, milioni di dipendenti statali furono licenziati e venne garantita loro una liquidazione minima[43]. Uno degli aspetti maggiormente sorprendenti di questi cambiamenti della Repubblica Popolare Cinese è che il Partito-Stato abbia rinnegato il patto sociale stretto con i lavoratori senza che questi ultimi si ribellassero in alcun modo. Una delle cause di questa assenza di mobilitazione sociale è sicuramente la propaganda mobilitata per creare consenso attorno all'idea che i licenziamenti di massa fossero necessari per risollevare le sorti dell'economia nazionale. Ovviamente non sono mancate dure repressioni nei confronti di quei lavoratori che hanno osato manifestare contro l'ondata di licenziamenti di massa[44].

Nel 1993, dopo aver raccolto consensi e risultati positivi grazie alle nuove riforme economiche, il Comitato Centrale del Partito Comunista Cinese adottò una decisione sullo "Stabilimento di un sistema economico socialista di mercato"[45], ponendo l'attenzione sulla necessità di una nuova centralizzazione del controllo dello Stato sull'economia al fine di garantire una solida base finanziaria. Ciò ovviamente sarebbe dovuto essere introdotto in maniera molto più prudente rispetto alle esperienze passate.

---

41 GALLAGHER, Mary, *Contagious Capitalism, Globalization and the Politics of Labor in China*, Princeton, Princeton University Press, 2005, p.51

42 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.44

43 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina, Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Società Editrice il Mulino, 2016, p.27

44 CHING, Kwan Lee, "Precarization or Empowerment? Reflections on Recent Labor Unrest in China", *The Journal of Asian Studies*, Vol.75, No.2, 2016, 317-333

45 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.314

La riforma agricola e quella industriale hanno portato all'introduzione di nuove politiche salariali, e l'introduzione di premi e bonus per motivare i lavoratori e far si che aumentasse la produzione. Tutti questi cambiamenti hanno ovviamente reso necessaria l'approvazione di una nuova serie di leggi che potessero tutelare il lavoratore e guidarlo nella nuova realtà economica. Nel 1986 fu approvata una nuova Legge sui contratti e norme relative al reclutamento e licenziamento dei lavoratori.

Il viaggio di ispezione a sud di Deng Xiaoping nel 1992 ebbe l'obiettivo di sancire ufficialmente la sua idea secondo cui la continuazione e il successo delle riforme economiche fino ad ora attuate erano legate alla possibilità di preservare la legittimità del Partito Comunista Cinese alla guida del Paese. In ciò consiste lo sviluppo economico con caratteristiche cinesi, in quanto secondo Deng Xiaoping "mercato non significava necessariamente capitalismo come pianificazione non era necessariamente sinonimo di socialismo"[46]. In questi anni, accanto allo sviluppo economico, bisogna notare il crescente ruolo assunto dal diritto e dalla legge. C'è stata una proficua produzione di leggi, norme e regolamenti su molti temi come ad esempio: cooperazione economica, cooperazione internazionale, ma anche legislazione civile e penale.

La costruzione di un nuovo sistema economico e conseguentemente di un nuovo mercato del lavoro ha sancito quindi la perdita di garanzie sociali e benefici che per anni il Partito aveva assicurato ai lavoratori tramite il sistema delle 单位 *danwei*. Le riforme che hanno favorito lo sviluppo così rapido della Cina hanno anche un risvolto negativo, ovvero quello di aver creato un mercato del lavoro in cui la competizione è feroce e le occasioni di discriminazione per quanto riguarda i lavoratori migranti a discapito dei residenti sono tutt'ora molto frequenti.

1.3 L'emergere di nuovi lavoratori

Il mercato del lavoro cinese si è sviluppato grazie all'ondata di politiche volte ad aprire il mercato nazionale. La rottura del sistema della "ciotola di riso di ferro" ha portato un aumento dei salari dei lavoratori, ma anche l'incertezza del lavoro e un cambiamento nel godimento del sistema socio-sanitario. Ciò ha comportato molti problemi per i

46 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p.345

lavoratori che prima erano abituati a poter usufruire di tutte le garanzie sociali: molto spesso i governi locali non sono in grado di fornire assistenza e le imprese dispongono di meno risorse per contribuire ai costi sanitari e sociali dei lavoratori[47]. Il lavoro in Cina ha assunto così una nuova faccia, caratterizzata sopratutto dalla moltitudine di lavoratori migranti disposti a viaggiare in tutto il Paese alla ricerca di un impiego. Dato l'alto numero di questi lavoratori si è creato un sistema di ribasso dei salari che non ha fatto altro che aumentare il divario tra lavoratori specializzati e lavoratori rurali.

Inizialmente il mercato era stato caratterizzato da un sistema di piena occupazione, ma il nuovo problema che sorge all'inizio degli anni '80 è la mancanza di personale specializzato[48]. Se fino a quel periodo i lavoratori cinesi e i loro figli avevano svolto i compiti assegnati dalla comune popolare o dall'unità di lavoro, adesso il nuovo sistema economico necessitava di personale in grado di saper affrontare le nuove sfide produttive. Inizialmente il governo per poter affrontare la crescente richiesta di operai e personale specializzato nelle appena sorte Zone Economiche Speciali, permise uno spostamento dei cittadini più talentuosi rendendo momentaneamente meno rigido il sistema dello 户口 *hukou*. La realtà delle unità di lavoro che fino a questo momento erano rimaste radicate nel sistema economico cinese cominciarono a sgretolarsi, in quanto da una parte stavano perdendo la sicurezza legata all'assegnazione statale dei fondi e sopratutto perché i lavoratori stavano perdendo la sicurezza dell'impiego garantito e a vita[49]. Al contrario per le aziende c'era anche una prospettiva positiva, in quanto adesso grazie alla nuova autonomia potevano ambire a maggiori guadagni e grazie agli investimenti stranieri avrebbero potuto vivere un rapido sviluppo.

La nascente diversificazione dei settori produttivi urbani e rurali ha portato ad una crescita negli spostamenti dei lavoratori, molto spesso costretti a migrare senza poter cambiare lo status del loro *hukou* trasformandosi nella così detta "popolazione fluttuante" (流动人口 *liudong renkou*), mentre allo stesso tempo è aumentata la competizione tra i lavoratori. La differenza tra emigrato e vagante è contraddistinta dalla possibilità per i lavoratori cinesi di cambiare il proprio *hukou* da rurale ad urbano.

47 SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea, Dalla fine dell'Impero a oggi,* Piccola Biblioteca Einaudi, 2017, p. 326
48 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.81
49 Ivi, p.82

Il movimento di migrazione rurale verso le città negli anni ‘80 non ha fatto altro che incrementare le differenze da un punto di vista di accesso ai servizi e tutela dei diritti dei lavoratori: se in precedenza al contadino non veniva permesso di lasciare la campagna, adesso ai lavoratori viene negata la possibilità di diventare residenti urbani[50]. La divisione tra lavoratori urbani e rurali è ancora netta in quanto ai primi viene data l’occasione di ottenere dei posti migliori in virtù della loro possibilità di aver accesso a strumenti come l’educazione in zone urbane, e non grazie ad una loro migliore formazione professionale. Per i lavoratori migranti comunque andare a lavorare in città o in fabbrica è una grande occasione per poter contribuire alla crescita economica del Paese e per poter inviare i soldi alle loro famiglie rimaste in campagna. Il legame con la famiglia e il luogo di origine rimane molto forte sia per ragioni di cultura tradizionale sia perché i lavoratori non potranno mai stabilirsi definitivamente in queste aree e resteranno dei “cittadini di seconda classe”[51].

Al rapporto collettivo esistito fino a quel momento tra lavoratore e Stato si sostituì un nuovo rapporto individuale tra lavoratore e azienda, il quale doveva essere regolato attraverso dei contratti di lavoro. Questi nuovi contratti, stabiliti attraverso la prima legge nel 1986, erano una forma di accordo individuale che spesso però misero i lavoratori in una condizione di svantaggio rispetto ai datori di lavoro.

Per quanto riguarda i contadini a partire dal 1984 fu concessa loro maggiore libertà di movimento verso i piccoli centri urbani: il programma del governo era quello di fare in modo che i contadini “lasciassero la terra senza lasciare la campagna”. L’idea era quella che i contadini si sarebbero potuti dedicare sempre più ad attività produttive di tipo familiare o collettivo potendo così migliorare la loro qualità della vita[52].

I lavoratori cinesi per la prima volta hanno la possibilità di muoversi liberamente sul mercato del lavoro, ma sono stati costretti ad abbandonare il sogno e desiderio di un impiego e salario stabile a vita che precedentemente era legato alle imprese di Stato e al sistema della “ciotola di riso di ferro”. Sotto certi aspetti, stando all’analisi di Tomba, il mercato libero ha vincolato maggiormente i lavoratori rispetto al sistema della *danwei*

50 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p. 107

51 ZANIER, Valeria, *Dal grande esperimento alla società armoniosa: Trent’anni di riforme economiche per costruire una nuova Cina*, Milano, Franco Angeli s.r.l., 2010, p.193

52 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.92

attraverso metodi illeciti come trattenere una parte della paga dei lavoratori o i loro documenti evitando così licenziamenti improvvisi[53].

A partire dalla ristrutturazione del sistema delle imprese di Stato (SOE), i lavoratori cinesi si sono ritrovati in una nuova posizione, ovvero quella di lavoratori *xiagang* (scesi dal posto di lavoro). Gli *xiagang* sono definiti come "quei lavoratori che a causa della situazione produttiva ed operativa della loro unità hanno lasciato il posto di lavoro originario e non hanno ricevuto nessun'altra posizione all'interno della stessa unità, ma mantengono ancora un rapporto lavorativo con i datori di lavoro"[54]. Questi lavoratori continuano ad essere dipendenti senza svolgere sostanzialmente più nessun impiego, ricevono un salario minimo di sussistenza e attendono di essere richiamati in servizio. Ma la rioccupazione è molto rara in quanto gli *xiagang* sono quasi sempre lavoratori non più giovani e scarsamente qualificati che non riescono a rispondere alle nuove esigenze di mercato. Nonostante ciò i lavoratori cinesi preferiscono uno status precario come questo piuttosto che la disoccupazione, in quanto l'unità di lavoro continua a versare i contributi ai fondi della previdenza sociale e garantirgli l'accesso ai servizi offerti come cure mediche e alloggi[55]. Lo Stato ha cercato di diminuire l'impatto creato dalle nuove imprese private attraverso lo scaglionamento dei licenziamenti e sopratutto creando centri di rioccupazione dove poter dotare i lavoratori di nuove competenze. Ma spesso ciò non è sufficiente, vista l'enorme velocità di sviluppo delle aziende cinesi, e lasciando così che gli *xiagang* costituiscano un enorme problema politico in Cina visto che molto spesso i sussidi non sono stati sufficienti per garantire il sostentamento delle famiglie[56].

L'introduzione del sistema dei contratti di lavoro e i cambiamenti economici e sociali che ne sono conseguiti hanno creato il sistema della "ciotola di riso di creta" che vuole andare a contrastare il sistema della "ciotola di riso di ferro". Questa nuova denominazione vuole puntare l'attenzione sul carattere fragile e precario delle nuove relazioni di lavoro e la diminuzione della sicurezza lavorativa che si è avuta a partire

53 TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001, p.119

54 ZANIER, Valeria, *Dal grande esperimento alla società armoniosa: Trent'anni di riforme economiche per costruire una nuova Cina*, Milano, Franco Angeli s.r.l., 2010, p.128

55 FRANCESCHINI, Ivan, "La disoccupazione nascosta dei lavoratori xiagang: un problema risolto?", *Mondo cinese*, No.135 (aprile-giugno), pp. 33-47

56 *Ibidem.*

dagli anni Ottanta[57]. Le tutele dei lavoratori e le loro certezze sono grandemente mutate, sopratutto per quanto riguarda la possibilità di ottenere rappresentanza sindacale come verrà analizzato più in dettaglio nel capitolo successivo.

1.4 La riforma del diritto del lavoro

La Costituzione del 1982, come anche quella del 1954, 1975 e 1978, assegna ai lavoratori il diritto e il dovere di lavorare:

第四十二条　中华人民共和国公民有劳动的权利和义务[...]
劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动[58]。

art. 42 I cittadini della Repubblica Popolare Cinese hanno il diritto e il dovere del lavoro[…] Il lavoro è un dovere glorioso per tutti i cittadini che ne abbiano le capacità. I lavoratori delle imprese statali e delle organizzazioni economiche collettive in città e campagna dovranno comportarsi verso il proprio lavoro con l'atteggiamento di padroni dello Stato.

Inoltre godono di un diritto alla protezione sul lavoro e ad adeguate condizioni lavorative (art.42), un diritto ad essere pagati e alla previdenza sociale (art.44 e 45), un diritto all'uguaglianza di genere e nelle retribuzioni (art.48) e un diritto al riposo (art.43). Durante l'epoca maoista erano mancate completamente delle tutele del lavoro specifiche, quindi il lavoro e i diritti erano considerati come un patto astratto tra il Partito-Stato e i lavoratori in cui il primo si impegnava a garantire delle tutele sociali alla classe operaia. Negli anni Novanta la legislazione era ancora molto caotica e rischiava di compromettere gli investimenti stranieri che da poco avevano cominciato a giungere in Cina, rischiando così di rallentare lo sviluppo dell'economia socialista di mercato. Il governo decise così di approvare una serie di norme per poter tutelare gli interessi degli investitori stranieri, che preferiscono investire i loro capitali in ambienti

57 HOWARD, Pat, "Rice Bowls and Job Security: The Urban Contract Labour System", *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No. 25 (Gen. 1991), pp.93-114
58 中华人民共和国宪法 *Zhonghua renmin gongheguo xianfa,* http://www.ldbj.com/falv/xianfa.htm

con norme e tutele dei loro interessi[59]. Il Partito-Stato quindi si rese conto di dover necessariamente implementare il suo insieme di norme e rafforzare così la sua legittimità presso i lavoratori[60].

Nel 1994 venne approvata la Legge sul lavoro (*劳动法 laodongfa*) composta da 107 articoli. Nella sua versione finale, il testo si presentava come molto vago, lasciando vari aspetti privi di specificazioni in modo da permettere margine d'azione all'intervento del Partito-Stato qualora necessario. Questa costituisce la prima legge valida per tutti i tipi di imprese, statali e private, cercando di superare la frammentazione. Come gran parte delle leggi cinesi risulta molto vaga per lasciare ampio spazio di manovra da parte del Partito. La Legge sul lavoro rappresenta un momento importante per il sistema legale cinese, in quanto viene superato il vecchio sistema tradizionale sancendo il divieto di discriminazione (art.12), la parità dei sessi sul posto di lavoro (art. 13), le restrizioni sull'impiego di lavoratori al di sotto dei 16 anni (art.15), e per la prima volta nella storia della Repubblica Popolare Cinese viene introdotto il diritto ad un giorno di riposo a settimana (art.40). Le nuove regole rimasero però vaghe in alcuni ambiti come ad esempio le nuove forme di lavoro atipico come l'utilizzo di stagisti, la somministrazione di manodopera. Eccezioni furono inserite nella legge per non spaventare gli investitori stranieri e fare in modo che non ritirassero i loro fondi.

Una delle differenze all'interno della legge che maggiormente salta all'occhio è la modalità in cui vengono descritti i diritti individuali dei lavoratori rispetto a quelli collettivi: i primi infatti sono minuziosi e dettagliati, mentre i secondi sono molto vaghi. Questa Legge sul lavoro è rimasta il punto di riferimento dei lavoratori cinesi fino al 2008, anno in cui sono entrate in vigore tre leggi che hanno rivoluzionato il mondo del lavoro: la Legge sui contratti di lavoro (*中华人民共和国劳动合法 Zhonghua Renmin Gongheguo Laodong Hefa*) , la Legge sulla Promozione dell'Occupazione e la Legge sulla Mediazione e l'Arbitrato delle Dispute Lavorative.

L'approvazione di queste leggi è stata voluta dall'amministrazione Hu Jintao e Wen Jiabao (2003-2013) in cui si era cominciato a promuovere il discorso sulla "società

59 GALLAGHER, Mary, *Contagious Capitalism, Globalization and the Politics of Labor in China*, Princeton, Princeton University Press, 2005, p.98

60 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina, Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Società Editrice il Mulino, 2016, p.34

armoniosa", ovvero una società costruita sullo stato di diritto, giustizia, uguaglianza e stabilità e in cui ogni individuo aveva una posizione precisa. L'armonia enfatizzata dal Governo è stata parzialmente raggiunta con metodi e componenti giuridiche ritenute necessarie.

Il Partito-Stato ritiene che il suo operato debba essere affiancato dal sindacato ufficiale cinese (中华全国总工会 *Zhonghua quanguo zong gonghui*), che opera sotto il controllo dello Stato e funge da catena di trasmissione tra Partito e lavoratori. Uno dei problemi principali legati alla tutela dei diritti dei lavoratori cinesi è che le norme sono state imposte dall'alto, sono uno strumento del Partito-Stato per tenere a bada i lavoratori ed evitare così scontri e proteste. La particolarità cinese risiede proprio nella conciliazione della pretesa del Partito di rappresentate la classe operaia, ma dall'altro basa la sua economia su un sistema di libero mercato in cui possono esserci investitori stranieri. I lavoratori così finiscono per essere i soggetti meno coinvolti, e la loro voce non viene ascoltata anche a causa del ruolo debole del sindacato.

La Legge sulla promozione dell'occupazione del 2008 sottende il problema della disoccupazione, notevolmente cresciuto in Cina negli ultimi anni. La legge si propone di mettere in atto una serie di interventi per stimolare lo sviluppo dell'occupazione nazionale, lasciando che i lavoratori scelgano autonomamente il proprio mestiere e fornendo ai governi locali delle linee guida su come controllare e gestire le agenzie del lavoro[61]. È difficile però che una legge riesca a risolvere un problema tanto grande quanto quello della disoccupazione, sopratutto in un mercato del lavoro scarsamente controllato.

La nuova Legge sui contratti di lavoro (劳动合同法 *laodong hetong fa*) approvata nel 2007 costituisce un vero e proprio atto rivoluzionario per la legislazione cinese riguardo la tutela dei diritti dei lavoratori data la sua severità e precisione. Essa ha avuto l'obiettivo di rafforzare e colmare le lacune che erano presenti nella precedente legge del 1994. L'iter per l'approvazione della nuova legge è stato molto lungo e complicato, in quanto ci si rendeva conto di quanto fosse delicata la materia in questione. Nel 2006 venne rilasciata da parte delle autorità cinesi una bozza ufficiale della legge, e il

61 CHAN, King-Chi Chris, "The "Harmonious Society" as a Hegemonic Project: Labour conflicts and changing labour policies in China", *Labour Capital and society*, January 2012

governo invitò i cittadini, oltre che gli studiosi ed imprenditori, a commentare la nuova riforma. La partecipazione fu straordinaria: nell'arco di un mese giunsero 192.000 commenti, di cui il 65% erano stati inviati da semplici cittadini, un dato che prima di allora era stato superato solo dalla Costituzione del 1954[62]. Molte furono le critiche rivolte alla bozza di legge, provenienti sopratutto da associazioni imprenditoriali come ad esempio l'American Chamber of Commerce in Shanghai o la Camera di Commercio dell'Unione Europea. Questi gruppi si impegnavano a fornire suggerimenti su possibili migliorie da applicare alla legge, ma ponevano maggiormente l'attenzione sulle possibili implicazioni negative. Essi ritenevano infatti che una nuova normativa così specifica avrebbe potuto portare ad una diminuzione dell'appetibilità del mercato cinese agli occhi degli investitori stranieri e sopratutto ad un incremento incontrollato dei costi del lavoro. La legge inoltre veniva criticata, sopratutto dalla Camera di Commercio Americana a Shanghai, in quanto era ritenuta non adeguata all'attuale stadio di sviluppo dell'economia cinese: in un Paese ancora in via di sviluppo da un punto di vista economico una normativa così rigida e specifica non avrebbe fatto altro che portare delle conseguenze negative.

Altre critiche che venivano mosse riguardavano principalmente la vaghezza delle nuove norme riguardo la definizione di "lavoro atipico", facendo riferimento in particolare alla nuova forma di lavoro definita come somministrazione di manodopera (劳务派遣 *laowu paiqian*). A partire dagli anni Novanta questa nuova forma di lavoro aveva preso sempre più piede in quanto consentiva ai datori di lavoro di assumere dei lavoratori attraverso agenzie con le quali questi ultimi stipulavano direttamente i contratti. L'aspetto vantaggioso era costituito dalla possibilità per i datori di lavoro di avere al proprio servizio manodopera con contratti di lavoro che contenevano molte meno tutele e salari più bassi rispetto a quelli dei lavoratori con contratto stipulato direttamente con il datore. Altri aspetti interessanti della nuova bozza della legge sui contratti di lavoro prevedevano il rafforzamento della posizione dei sindacati all'interno delle aziende. Erano due le novità che sarebbero potute essere introdotte: in primis si richiedeva che il sindacato partecipasse direttamente alle discussioni e decisioni riguardanti le politiche e

62 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina, Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Società Editrice il Mulino, 2016, p.38

i regolamenti interni dell'azienda che avessero implicazioni dirette per i lavoratori. In secondo luogo si imponeva che il datore di lavoro fornisse una spiegazione al sindacato o ai lavoratori nel caso in cui avesse dovuto procedere con il licenziamento di 50 o più dipendenti. Ma questo barlume di rafforzamento della figura del sindacato all'interno delle aziende è stato del tutto eliminato nella bozza successiva della legge, e nella legge definitiva approvata nel 2007 ed entrata in vigore nel 2008.

La difficoltà maggiore che lo Stato cinese incontra quando deve modificare le sue leggi risiede nella necessità di convogliare gli interessi dei lavoratori con le richieste e necessità degli investitori, che nel contesto economico hanno purtroppo il potere di influenzare le decisioni politiche. Nonostante le consultazioni pubbliche e i pareri dei lavoratori che costituiscono la base per il consenso nazionale, le decisioni riguardanti il diritto del lavoro in Cina vengono elaborate ed imposte dall'alto. La legge così finisce per essere uno strumento che permette al Partito di mediare tra gli interessi differenti dei vari attori sociali[63].

La Legge sui contratti di lavoro, malgrado tutte queste considerazioni, aveva come obiettivo la riduzione delle disuguaglianze e il miglioramento del sistema di giustizia sociale. Si è sottolineato che la mancanza di penalizzazioni all'interno della Legge del lavoro del 1994, abbia permesso agli imprenditori e ai datori di lavoro di evadere le responsabilità che stanno alla base delle relazioni di lavoro. Senza l'obbligo del contratto in forma scritta, i lavoratori non avevano modo di dimostrare la relazione d'impiego e quindi venivano raggirati e privati dello stipendio o delle garanzie sociali come il servizio sanitario o la liquidazione. La Legge del 2008 ha introdotto delle pene in caso di infrazione della legge, come ad esempio in mancanza di stipulazione di contratto in forma scritta. Questa rinnovata severità legislativa, ha fatto in modo che i datori di lavoro fossero incentivati a rispettare la legge e che si assumessero la responsabilità di rispettare i pagamenti dei salari e della prevenzione sociale. La Legge prevede pene molto severe per quelle aziende che non pagano lo stipendio entro i tempi stabiliti e sopratutto nel caso in cui i datori di lavoro cerchino di limitare la mobilità dei lavoratori come ad esempio trattenendo la carta d'identità o richiedendo il pagamento di

63 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina, Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Società Editrice il Mulino, 2016, p.46

una somma che funga come assicurazione[64]. Questa è infatti una pratica molto diffusa in Cina, che permette così ai datori di lavoro di avere il controllo sulla sua manodopera e non rischiare di essere sopraffatto dalla mancanza di lavoratori.

La Legge sui contratti di lavoro per la prima volta distingue cinque categorie di lavoratori che sono sottoposti a gradi differenti di tutela:

1. dipendenti con contratto permanente;
2. dipendenti con contratto a tempo determinato assunti direttamente dall'azienda;
3. dipendenti con contratti a tempo determinato assunti tramite agenzia;
4. lavoratori casuali, pagati all'ora per lavorare meno di 24 ore a settimana;
5. lavoratori in un rapporto "d'impegno", assunti da individui, lavoratori domestici, pensionati, lavoranti agricoli, appaltatori[65].

Sin dalla rottura del sistema della "ciotola di riso di ferro", le imprese hanno cominciato a preferire l'utilizzo di contratti a tempo determinato che garantivano minori costi per il datore di lavoro. Questa tendenza non ha fatto altro che aumentare, fino a spingere i lavoratori allo stremo costretti a cercare continuamente un lavoro che potesse garantirgli stabilità. Uno degli obiettivi della nuova Legge è proprio quello di sfavorire l'utilizzo dei contratti a tempo determinato attraverso l'incremento dei costi di cessazione di un rapporto di lavoro. Stando all'articolo 14 della Legge sui contratti di lavoro:

> **第十四条** 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。
>
> 用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：
>
> （一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；
>
> （二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；
>
> [...][66]

64 GALLAGHER, Mary E., *Authoritarian Legality in China, Law, Workers, and the State*, Cambridge University Press, 2017, p.69

65 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina, Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Società Editrice il Mulino, 2016, p.46

66 中华人民劳动合同法， *Zhonghua Renmin Laodong Hetongfa*, https://duxiaofa.baidu.com/detail?searchType=statute&from=aladdin_28231&originquery=%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E5%90%88%E5%90%8C

Se il datore di lavoro e lavoratore concordano di non apporre un termine finale di durata il contratto si intende a tempo indeterminato. Oltre che su proposta del lavoratore o in caso di rinnovo del proprio contratto di lavoro, il contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato nelle seguenti ipotesi:

1. se il lavoratore è rimasto alle dipendenze del datore di lavoro per non meno di 10 anni consecutivi;
2. quando il datore di lavoro introduce il sistema dei contratti di lavoro oppure l'impresa stipula nuovamente i contratti di lavoro a causa di una ristrutturazione e il lavoratore è rimasto alle dipendenze del datore di lavoro per non meno di 10 anni consecutivi e risulta essere a meno di 10 anni dall'età legale di pensionamento; [...]

Qualora il lavoratore non sia in grado di firmare un contratto di lavoro nell'arco del primo anno dall'inizio dell'impiego, avrà il diritto di trasformare il contratto in uno a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, la Legge sancisce che la data di scadenza, che deve essere chiaramente esplicitata nel contratto, deve essere concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore (art.13). Invece riguardo la normativa della somministrazione della manodopera la Legge del 2008 non aveva apportato delle precisazioni circa le regole di somministrazione. Per questo è stata necessaria una revisione nel 2012 in cui si esplicita che i lavoratori assunti attraverso agenzie non possono superare il 10% dell'intera forza lavoro impiegata in un'azienda[67]. È difficile per la legge riuscire a raggiungere un equilibrio tra cambiamenti economici e la promozione della creazione di posti di lavoro e la tutela dei diritti dei lavoratori.

Sono state introdotte norme più precise e puntuali riguardo il pagamento dei salari e della liquidazione, fissando delle quote minime su base nazionale e regionale. Per quanto riguarda la normativa sugli straordinari, la Legge stabilisce che i lavoratori non possono essere costretti a lavorare oltre il proprio orario di lavoro (art.31). Lo straordinario non può superare la durata di un'ora al giorno, e in situazioni particolari non si potranno superare le 3 ore al giorno e le 36 ore mensili, circostanza in cui il

---

%E6%B3%95&count=98&cid=d5fff5d3dfa03ad24257a9fb02e77b80_law, Data di ultima consultazione 27 Marzo 2019

67 GALLAGHER, Mary E., *Authoritarian Legality in China, Law, Workers, and the State*, Cambridge University Press, 2017, p.70

datore di lavoro si deve comunque impegnare a garantire condizioni che tutelino la salute dei lavoratori. Nei contratti di lavoro è previsto che non si possano superare le 44 ore a settimana e 8 ore al giorno. La retribuzione dello straordinario viene calcolata applicando delle maggiorazioni al salario del lavoratore che variano dal 150% al 300% in base al momento in cui viene prestato servizio, distinguendo tra "straordinario feriale" e "straordinario festivo".

La Legge non ha apportato differenze significative in materia di tutela dei diritti collettivi rispetto a quella del 1994. I diritti e gli obblighi dei lavoratori sono determinati dalla legge, che si concentra in particolar modo sulla protezione individuale dei soggetti, mentre materie come i diritti collettivi, lo sciopero e la rappresentazione collettiva rimangono ancora fuori dalla normativa.

Per quanto riguarda la rappresentanza dei lavoratori attraverso i sindacati, si è cercato di fare dei progressi come spiegato in precedenza, ma ciò non ha portato ad alcun cambiamento nel ruolo del sindacato ufficiale cinese (中华全国总工会 *Zhonghua quanguo zong gonghui*). Essendo questo un organo gestito e controllato dalla burocrazia, non può essere considerato come un'organizzazione che si prende cura a pieno dei diritti dei lavoratori. La Legge sui contratti di lavoro del 2008 ha ampliato notevolmente la legislazione in materia di contratti collettivi attraverso l'aggiunta di un'intera sezione dedicata all'argomento. Ma nonostante ciò, non sono stati aumentati i poteri legali dei sindacati aziendali dei lavoratori circa il processo decisionale[68]. Stando alla Legge la Federazione dei Sindacati della Cina è l'unico organo a cui è premesso di organizzare e rappresentare i lavoratori in tutto il Paese. Quindi ogni tentativo da parte dei sindacati delle fabbriche viene spesso sedato sul nascere. I sindacati di livello locale sono di frequente strettamente collegati alla compagnia, in quanto i sindacalisti potrebbero contemporaneamente svolgere ruoli di manager all'interno della società. Per questo motivo non sono in grado di fungere da portavoce dei problemi e delle lamentele dei lavoratori, perché non possono remare contro i datori di lavoro. Attualmente i sindacati hanno il diritto di esprimere opinioni circa processi decisionali, ma l'azienda non è costretta a dare ascolto alla voce dei lavoratori.

68 GALLAGHER, Mary E., *Authoritarian Legality in China, Law, Workers, and the State*, Cambridge University Press, 2017, p.72

In materia di contrattazione collettiva sono stati fatti dei progressi con la nuova Legge del 2008. La nuova sezione delinea le procedure per la conclusione dei contratti collettivi e aggiunge altri tipi di accordi collettivi riguardo le condizioni lavorative, il salario, la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori. Queste nuove clausole includono degli spazi a vari livelli in cui possono inserirsi e operare i sindacati, giocando così un ruolo nella stipulazione di contratti collettivi e negoziazione circa i salari. Se paragonassimo le clausole del 2008 con quelle della legge del 1994, potremmo renderci conto che la nuova Legge ha apportato una sola grande implementazione, ovvero ha delineato la possibilità di consultazioni e contratti collettivi a livello regionale o settoriali[69]. A partire dal 2008 la Federazione dei Sindacati della Cina e il governo hanno promosso energicamente le consultazioni collettive a livello aziendale e i contratti collettivi, anche se stando a Mary E. Gallagher non ci sono ancora risultati circa i benefici che questa nuova pratica ha portato ai lavoratori cinesi. Il sindacato ufficiale cinese ha più successo quando si tratta di supportare i lavoratori, e non combattere per la difesa dei loro diritti. Essendo un organo burocratico dello Stato, il sindacato è limitato circa le azioni che può intraprendere in quanto ha una posizione subordinata rispetto ai governi sia di livello centrale che locale. Si limita a fornire assistenza legale ai lavoratori quando richiesto, ma questa assistenza può essere considerata alla pari dell'assistenza che questi possono ricevere da qualsiasi altro organo[70].

La Legge sui contratti di lavoro ha portato ad un incremento della propensione dei lavoratori ad iniziare delle dispute con i propri datori di lavoro e ciò è dovuto alla percezione dei lavoratori di aver acquisito nuovo potere e forza attraverso le tutele della nuova legge. Proprio per questo motivo nel 2008 il governo ha provveduto all'emanazione di una nuova Legge sulla Mediazione e l'Arbitrato delle Dispute Lavorative. Queste nuove disposizioni hanno facilitato l'accesso al sistema giuridico per i lavoratori in tre modi differenti: in primis sono state eliminate le tariffe per il sistema di arbitrato; in secondo luogo è stato prolungato il limite per fare ricorso dopo una

69 GALLAGHER, Mary E., *Authoritarian Legality in China, Law, Workers, and the State*, Cambridge University Press, 2017, p.75

70 JOSEPHS, Hilary K., "Measuring progress under China's labor law: goals, process, outcomes", *Comp. Labor & Pol'y Journal*, Vol.30:373, 2008, http://ssrn.com/abstract=1294909

violazione da 60 giorni ad un anno, dando così tempo al lavoratore di trovare le prove del mancato rispetto della legge e poter così fare causa. Questa misura è stata resa necessaria in quanto in passato i datori di lavoro cercavano in tutti i modi di evitare che i lavoratori sporgessero denuncia.
Infine ha aumentato il dovere di fornire delle prove da parte dell'impresa, che ha l'obbligo di fornire le prove qualora richiesto[71].

Il processo di risoluzione delle dispute prevede quattro fasi differenti:

1. una mediazione da parte dei comitati interni alle singole aziende o istituzioni governative di livello di base;
2. un arbitrato da parte di comitati arbitrali basati presso gli uffici locali del lavoro;
3. due gradi di giudizio in tribunale[72].

L'arbitrato è un passaggio obbligatorio prima di potersi rivolgere alle corti. La nuova Legge ha posto l'enfasi sull'importanza della mediazione come processo di risoluzione delle dispute in ambito lavorativo. Stando alla definizione contenuta dell'art. 2 della Legge sulla Mediazione, la mediazione popolare è quel procedimento, gestito da una commissione di mediazione popolare, con il quale si persuadono le parti di una controversia a raggiungere un accordo sulla base di un negoziato equo e liberamente raggiunto. Lo Stato quindi interviene, tramite strutture dell'amministrazione della giustizia, per dirigere e controllare l'attività di mediazione popolare.
La preferenza nei confronti della mediazione ha comportato una netta distinzione rispetto alla Legge del 1994: in precedenza infatti qualora la mediazione tra le parti fosse risultata fallimentare, i soggetti in causa dovevano decidere se procedere con l'arbitrato o il contenzioso, i quali costituivano la parte finale della disputa. Il problema principale legato a questo metodo era che la probabilità che le parti scegliessero il contenzioso era molto alta, in quanto avrebbe condotto la causa in tribunali sovraccarichi di lavoro, facendo così slittare l'inizio del processo sulla risoluzione della disputa. Se i lavoratori si fossero trovati in una causa collettiva, essi avrebbero potuto

71 GALLAGHER, Mary E., *Authoritarian Legality in China, Law, Workers, and the State*, Cambridge University Press, 2017, p.87
72 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina, Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Società Editrice il Mulino, 2016, p.52

scegliere dei meccanismi risolutivi differenti per la risoluzione della controversia, e ciò avrebbe potuto condurre alla nascita di un conflitto tra le parti interessate[73]. La nuova Legge invece ha approvato varie misure per facilitare l'adozione della mediazione per le dispute lavorative, in particolare l'accessibilità ai servizi di mediazione è diventata una priorità per lo Stato. Secondo alcuni studiosi la mediazione può essere favorita dallo Stato per ragioni diverse come ad esempio per ragioni economiche, in quanto la mediazione permetterebbe alle autorità locali di mantenere un ambiente favorevole agli investimenti limitando le proteste dei lavoratori. Oppure per ragioni politiche in quanto la mediazione è uno strumento di risoluzione delle dispute molto veloce e porta alla riduzione della tensione tra le parti[74].

I tre meccanismi delineati per la risoluzione delle dispute sono la mediazione, l'arbitrato e il contenzioso. Quest'ultimo funge da meccanismo importante e autorevole nel processo di risoluzione delle cause. L'obiettivo della Legge è quello di accorciare i tempi di soluzione delle dispute, sopratutto in seguito all'aumento nel numero delle denunce portate avanti da lavoratori. Per ridurre i tempi è stato imposto un periodo massimo di cinque giorni per il processo di approvazione della richiesta di arbitrato da quando la commissione del lavoro riceve una domanda di arbitrato[75]. Uno dei problemi maggiori secondo gli studiosi è che le commissioni di arbitrato sono dipendenti dagli enti del lavoro, e in questa maniera non possono fornire una rappresentanza efficiente per i lavoratori che si trovano a dover affrontare una disputa. Certamente non si può negare che questa legge abbia provveduto con successo a stabilire un meccanismo per la risoluzione delle dispute lavorative che sia allo stesso tempo conveniente, efficiente, effettivo e che sia accessibile a tutti i lavoratori. La Cina è la prima volta che si dota di una procedura tanto specifica e funzionale, ma naturalmente le differenza tra la Legge in forma scritta e la sua applicazione nella realtà sono sempre notevoli. Uno dei tanti problemi che non permettono al meccanismo di funzionare correttamente è la scarsa autorità di cui godono gli ispettori del lavoro. Quando sorge un problema, un lavoratore

73 YUN, Zhao, "China's new labor dispute resolution law: a catalyst for the establishment of harmonious labor relatioship?", *Comp. Labor Law&Pol'y Journal*, Vol.30:409, 2009, http://ssrn.com/abstract=1333723

74 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina, Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Società Editrice il Mulino, 2016, p.54

75 Labor Mediation and Arbitration Law, Art. 30

potrebbe richiedere ad un ispettore di controllare tale violazione, ma quando l'ispettore trova le prove, l'ente del lavoro ha pochi strumenti ed è limitato a emettere una avviso di notifica per la correzione. I lavoratori per questo motivo ricorrono a tutti gli strumenti a loro disposizione per far ascoltare la propria voce, come ad esempio chiamare gli uffici del lavoro, fare segnalazioni anonime agli ispettori, fare richiesta di arbitrato e andare in tribunale. Ma il sistema di Stato cinese è sempre pronto a reprimere le mobilitazioni e iniziative dei lavoratori. Altri problemi legati alla risoluzione delle dispute attraverso l'istituto della mediazione sono legate secondo gli accademici alla mancanza di professionalità e formazione degli arbitri, l'interferenza frequente di potenti attori locali, la dipendenza dei comitati dagli uffici del lavoro locali[76]. I lavoratori cinesi hanno altri strumenti che verranno approfonditi nei prossimi capitoli per poter avere accesso all'assistenza in caso di controversie, ma molto spesso gli sforzi non vengono ripagati.

1.5 Il periodo di Xi Jinping

Il presidente Xi Jinping ha assunto il ruolo di guida della Repubblica Popolare Cinese nel marzo del 2013. A differenza della precedente amministrazione Hu-Wen, l'amministrazione Xi Jinping e Li Keqiang non parla più di società armoniosa, bensì di "sogno cinese" (中国梦 *Zhongguo meng*) e di "nuova urbanizzazione" (新城镇化 *xin chengzhenhua*)[77]. Con l'espressione "sogno cinese" si vuole far riferimento al desiderio di sviluppo, cooperazione e pace analogo al concetto di "sogno americano" e ricerca della felicità. Sul giornale "The Guardian" è stato pubblicato un articolo di Jonathan Fenby "Tiger Head, Snake Tails: China Today"[78], nel quale il giornalista rileva che il "sogno cinese" è ostacolato da problemi come la sicurezza sociale, la tutela dell'ambiente, l'inquinamento, la riduzione del passo della crescita economica. Egli ritiene che molti di questi problemi purtroppo siano causati dallo stesso sistema cinese.

Il cambiamento di rotta rispetto alla linea politica stabilita da Hu Jintao è dovuto alla presa di coscienza del governo cinese che stabilire relazioni industriali armoniose è

76 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina, Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Società Editrice il Mulino, 2016, p.53

77 Ivi, p.37

78 https://www.theguardian.com/books/2012/apr/05/tiger-head-snake-tails-jonathan-fenby-review Data di ultima consultazione 10 Maggio 2019

necessario, ma bisogna attuare dei cambiamenti viste le mutazioni costanti della società. Nell'ambito del mondo del lavoro il governo ritiene che i lavoratori cinesi debbano vedere rispettati quattro diritti fondamentali: il diritto ad essere pagati, il diritto al riposo e alle ferie, il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre e il diritto alla previdenza sociale e alla formazione professionale. Purtroppo questi diritti costituiscono nella maggior parte dei casi i problemi e le mancanze principali di cui si lamentano i lavoratori.

L'idea dell'amministrazione di Hu Jintao di "relazioni lavorative armoniose" aveva sottolineato l'importanza della risoluzione delle dispute sotto il controllo del Partito. Ma sotto l'amministrazione Xi Jinping si è proceduto con una crescente repressione e controllo nei confronti delle proteste dei lavoratori. A partire dal 2015 è stato ulteriormente rafforzato il controllo del Governo nelle dispute di lavoro attraverso l'arresto e la repressione di attivisti e membri di organizzazioni non governative legate al mondo della tutela dei diritti dei lavoratori. Ciò ha dimostrato che la tolleranza del governo cinese nei confronti di queste associazioni è notevolmente diminuita, sopratutto in un contesto di rallentamento e volatilità economica[79].

La produzione legislativa è stata messa in secondo piano in questo periodo, e anzi la repressione ha inevitabilmente aumentato il malcontento dei lavoratori. L'avanzamento economico cinese non ha fatto altro che produrre una maggiore frammentazione del mondo del lavoro, e la repressione di organizzazioni non governative ha contribuito a spingere i lavoratori verso un baratro di incertezze.

Nei prossimi capitoli verrà spiegato in maniera dettagliata come possono i lavoratori cinesi riuscire a far sentire la loro voce quando si trovano a dover denunciare violazioni da parte dei datori di lavoro, e attraverso la presentazione di alcuni casi che hanno avuto risonanza internazionale, verrà messo in evidenza come la nuova Legge sui contratti di lavoro rimanga sostanzialmente una normativa precisa e puntuale che difficilmente trova riscontro nell'applicazione nella realtà lavorativa.

79 GALLAGHER, Mary E., *Authoritarian Legality in China, Law, Workers, and the State*, Cambridge University Press, 2017, p.194

CAPITOLO SECONDO

STRUMENTI DI DIFESA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI CINESI

2.1 Cambiamenti apportati alla vita dei lavoratori dalle riforme economiche

A partire dalla morte di Mao nel 1976 e dall'ascesa al potere di Deng Xiaoping, la Cina ha vissuto un'epoca di enormi sviluppi economici. Le politiche di Riforma ed Apertura hanno apportato numerosi cambiamenti alla realtà cinese, in particolare al mondo dei lavoratori. Il passaggio dalle imprese di Stato (SOE) alla privatizzazione di queste ultime non ha fatto che cambiare radicalmente la vita degli operai, i quali costituivano la maggior parte della moderna classe lavorativa cinese[1]. Si può considerare infatti che i lavoratori delle imprese di Stato siano stati delle vere e proprie vittime del periodo di riforma economica. Prima del 1978 agli operai era garantito un salario a vita e potevano avere accesso al sistema di welfare grazie alla tutela da parte dello Stato il quale si faceva carico di tutti i bisogni dei lavoratori. Ma in seguito alla rottura del sistema della "ciotola di riso di ferro", gli operai si sono visti togliere quelle garanzie di cui avevano goduto.

Mentre il Paese viveva un'enorme sviluppo economico e vedeva crescere il suo PIL in maniera esponenziale, gli operai delle imprese di Stato si ritrovarono a dover affrontare problemi mai incontrati prima come il pagamento in ritardo degli stipendi, la perdita di benefit come assicurazione sanitaria e sistema scolastico garantito per i propri figli. L'aspetto peggiore sicuramente è stato quello dei licenziamenti, i quali hanno creato un'ondata di malcontento generale in quanto i lavoratori si sono visti mandare a casa da un giorno all'altro senza ricevere un giusto compenso[2]. L'ondata di proteste che si sviluppò in questi anni era motivata dalla rabbia dei lavoratori che si erano sentiti esclusi e traditi dal socialismo di epoca maoista grazie al quale avevano vissuto in un periodo di sicurezza economica.

"Il socialismo con caratteristiche cinesi" ha contraddistinto le riforme economiche di mercato, e la sua peculiarità è aver aperto ad una privatizzazione senza usare ufficialmente questo termine (*siyouhua* 私有化). La pratica portata avanti di vendere le imprese di Stato veniva descritta con il termine *minyinghua* 民营化 ovvero proprietà del

1 FENG, Chen, "Privatization and its Discontents in Chinese Factories", *The China Quarterly*, No. 185, 2006, pp. 42-60

2 Ivi, p. 43

popolo, oppure *gaizhi* 改制 ristrutturazione del sistema, o ancora *guoyou zichan zhuanrang* 国有资产转让 cioè trasferimento degli assets dello Stato[3].

La particolarità di questo lessico sta a dimostrazione del fatto che i vertici del Partito abbiano scelto di rimanere legati ad una terminologia tipica dell'epoca socialista, e sopratutto la loro volontà di evitare termini capitalisti come "privatizzazione".

L'esperienza pregressa dei lavoratori con il socialismo ha inevitabilmente modellato il loro modo di interpretare e accettare l'ondata di privatizzazioni[4]. Essi ritenevano questi sconvolgimenti ingiusti visto che violavano il principio socialista secondo il quale i lavoratori avevano diritti di proprietà sull'industria. La privatizzazione ha defraudato la manodopera della sua fetta di diritto, lasciandola senza i compensi che le spettavano visto che essa aveva preso parte alla nascita e allo sviluppo delle imprese.

Le relazioni lavorative che si sono instaurate nel nuovo sistema economico sono caratterizzate dal controllo e autonomia da parte dei manager, dalla frammentazione del lavoro attraverso la stipulazione di contratti tra lavoratore e datore di lavoro e infine dalla dominazione da parte della direzione o la soppressione di qualsiasi tipo di organizzazione dei lavoratori[5]. La scomparsa del sistema delle *danwei* e l'introduzione dei contratti di lavoro tra impiegato e dirigenza hanno spinto gli operai in una condizione di subordinazione e svantaggio, sopratutto conferendo loro minimo potere di negoziazione. Nonostante lo Stato abbia promosso con forza l'introduzione dei contratti e abbia implementato la Legge sui contratti di lavoro (2008), la classe operaia cinese è stata lasciata senza protezione e senza la possibilità effettiva di poter modificare le relazioni con i datori di lavoro[6].

I lavoratori che sono stati colpiti maggiormente da questa serie di riforme economiche sono stati quelli migranti. Nonostante negli anni '80 il governo abbia operato un rilassamento delle politiche di controllo degli spostamenti della popolazione, questo non ha significato la fine del sistema dello *hukou*[7], e sopratutto non ha significato la fine del

3 FENG, Chen, "Privatization and its Discontents in Chinese Factories", *The China Quarterly*, No. 185, 2006, p. 46
4 Ivi, p. 58
5 GALLAGHER, Mary, *Contagious Capitalism, Globalization and the Politics of Labor in China*, Princeton, Princeton University Press, 2005, p. 65
6 Ivi, p. 77
7 FLORENCE, Eric, "Migrant workers in the Pearl River Delta: Discourse and Narratives about Work ad Sites of Struggle", *Critical Asian Studies*, Vol. 39, 2007, p. 123

meccanismo di discriminazione che comprendeva l'accesso al sistema educativo e sanitario, l'accesso alle abitazioni e alle offerte di lavoro, perpetrato sopratutto dai residenti urbani nei confronti di quelli rurali[8]. Con l'ingresso della Cina nell'Organizzazione Mondiale del Commercio è stato richiesto al Paese in questa materia di "conformarsi agli standard internazionali per quanto riguarda un equo trattamento dei cittadini", mettendo così in luce la criticità del sistema dello *hukou*[9].

Per i residenti rurali la terra è sempre stata una forma di garanzia in caso di licenziamenti o di ritorno nel villaggio d'origine, in quanto in campagna i contadini potevano ottenere quella sussistenza che in città veniva loro negata. A partire dagli anni precedenti all'ammissione della Cina all'Organizzazione Mondiale del Commercio (2001), i contadini e i lavoratori si sono trovati sottoposti ad una seria pressione economica e di mercato, e ciò ha portato ad un aumento delle migrazioni verso le città[10]. Coloro che sono partiti dalle campagne hanno deciso di affittare o vendere le proprie terre in cambio di profitti, vivendo in prima persona una sorta di proletarizzazione (da considerarsi però incompleta in quanto il diritto di proprietà sulla terra non è effettivo). Mentre la situazione si è presentata ben più complicata per quei braccianti che sono rimasti nelle zone rurali i quali hanno vissuto in prima persona espropri forzati da parte dei governi senza giusti compensi in cambio.

La forza rurale in eccesso, fondamentale nella crescita economica del Paese a partire dagli anni Ottanta, ha mantenuto il suo status di *hukou* rurale il quale li ha costretti in una posizione di subordinazione e discriminazione in quanto non potevano avere accesso al sistema di welfare di cui godevano i residenti urbani. Questo surplus è stato incanalato verso le zone urbane attraverso politiche di sviluppo del governo, ma anche attraverso offerte di lavoro in settori come le costruzioni e i servizi che sembravano allettanti agli occhi della "popolazione fluttuante"[11]. La costa orientale è stata la destinazione preferita da questi lavoratori, ma a partire dagli anni 2000 il governo ha

8 SUN, Wanning, "Desperately seeking my wages: justice, media logic, and the politics of voice in urban China", *Media, Culture & Society*, No. 34, 2012, p. 867

9 WANG, Fei Ling, "Brewing tensions while maintainig stabilities: the dual role of the hukou system in contemporary China", *Asian Perspective*, Vol.29, No.4, 2005, p. 118

10 CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, "China's Rural Migrant Workers and Labour Politics", in Yingjie Guo (a cura di), *Class and Social Stratification in China*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2016, p. 364

11 Ivi, p. 365

lanciato un nuovo progetto chiamato "Go West" attraverso il quale finanziamenti e risorse umane sono state incanalate verso le zone occidentali per assicurarne lo sviluppo. Ma nonostante questa allettante iniziativa, i giovani migranti rimangono attratti e affascinati dalla possibilità di andare a vivere in grandi città, dove spesso però i loro sogni di successo e guadagni si infrangono contro una realtà di sfruttamento. Uno degli slogan dello Stato più famosi "Realizzare il Grande sogno cinese, costruire una società armoniosa" (*Shixian weida Zhongguo meng, quanmian jianshe hexie shehui* 实现伟大中国梦，全面建设和谐社会) difficilmente trova riscontro nella realtà. Per realizzare i sogni individuali e della nazione i lavoratori prima di tutto dovrebbero vedersi assicurati sicurezza, giustizia e dignità, per i quali bisognerebbe istituzionalizzare il potere dei lavoratori[12].

I lavoratori migranti di seconda generazione hanno aspirazioni molto più elevate di quelle dei loro predecessori, ambiscono ad acquisire alte capacità tecniche, guadagnare dei salari dignitosi e poter avere accesso allo stesso sistema di welfare dei cittadini urbani. Gli alti costi di vita nelle grandi città, così come le difficoltà nel trovare un lavoro con le garanzie desiderate, rimangono tutt'ora la maggiore preoccupazione per i giovani lavoratori cinesi[13]. Attualmente la loro voce rimane largamente inascoltata, in quanto il ruolo di "fabbrica del mondo" assunto dalla Cina la costringe a mantenere sempre una posizione competitiva sul mercato a discapito della tutela dei suoi lavoratori.

La formazione di una nuova classe di lavoratori è stata parte del processo di trasformazione del Paese[14]. La caratteristica principale di questa nuova classe è di avere maggiore consapevolezza dei propri diritti e di prendere parte ad azioni collettive per cercare di far sentire la propria voce. A partire dalla metà degli anni Novanta infatti gli scioperi spontanei dei lavoratori migranti sono aumentati costantemente. Le richieste avanzate non avevano carattere politico, ma di ambito pratico e materiale come ad esempio l'aumento degli stipendi oppure la puntualità dei pagamenti. Ma senza una

12 CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, "China's Rural Migrant Workers and Labour Politics", in Yingjie Guo (a cura di), *Class and Social Stratification in China*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2016, p. 374

13 FLORENCE, Eric, "Migrant workers in the Pearl River Delta: Discourse and Narratives about Work ad Sites of Struggle", *Critical Asian Studies*, Vol. 39, 2007, p. 126

14 CHAN, King- Chi Chris, PUN, Ngai, "The making of a new working class? A study of collective actions of migrant workers in South China", *The China Quarterly*, No.198, 2009, p. 287

leadership forte come guida o organizzazioni dei lavoratori la maggior parte di queste proteste sono state sedate, lasciando così i lavoratori insoddisfatti.

Una delle prime forme di organizzazione dei lavoratori è stata quella che si è sviluppata nei dormitori. Da quando lo Stato ha smesso di provvedere ai bisogni della nuova classe nelle città industriali, la creazione di dormitori è diventata una priorità di cui si sono occupate le imprese ad investimento straniero. Queste costruzioni hanno ovviamente avvantaggiato i datori di lavoro in quanto il "regime dei dormitori" porta il lavoratore a non staccarsi mai effettivamente dalla catena di montaggio. I giorni lavorativi vengono modificati sulla base dei bisogni produttivi, portando ad un prolungamento degli orari di lavoro e ad un controllo sui lavoratori da parte dei supervisori[15]. A causa del loro status di residenti rurali, i lavoratori migranti sono nella gran parte dei casi costretti ad alloggiare presso i dormitori delle aziende perché le loro paghe sono troppo basse per potersi permettere i costi d'affitto di un appartamento. È proprio in questo contesto che sono stati creati i primi network tra lavoratori che hanno permesso loro di scambiarsi opinioni e organizzare proteste[16]. Ma questo "regime di dormitorio" non è più così forte come un tempo, in quanto a partire dagli anni 2000 con il proliferare e lo sviluppo delle industrie, in particolare nella zona del Delta del Fiume delle Perle, i lavoratori non bramano mantenere il proprio posto di lavoro come negli anni precedenti. Attualmente la manodopera migrante non supera più il bisogno crescente di operai e per questo sono i datori di lavoro alla ricerca di lavoratori. I padroni ora devono competere per gli impiegati[17].

La migrazione non è un questione di libera scelta come si potrebbe pensare, i lavoratori sono quasi costretti a lasciare i loro luoghi d'origine a causa delle condizioni in cui vivono, in quanto ambiscono a raggiungere una più alta qualità della vita. La scelta di partire verso città e industrie in cui le loro condizioni non saranno quelle ambite spesso non è inconsapevole, perché grazie alla diffusione di smartphones e social network i lavoratori migranti hanno modo di scambiarsi pareri e opinioni circa le condizioni di

15 SIU, Kaxton, "Continuity and Change in the everyday lives of chinese migrant factory workers", *The China Journal*, No. 74, 2015, p. 45

16 CHAN, King- Chi Chris, PUN, Ngai, "The making of a new working class? A study of collective actions of migrant workers in South China", *The China Quarterly*, No.198, 2009, p. 301

17 SIU, Kaxton, "Labor and Domination: Worker Control in a Chinese Factory", *Politics & Society*, Vol. 45, 2007, p. 536

lavoro nei vari complessi industriali. Se nonostante ciò decidono di partire all'insegna di questi lavori, ciò significa che la loro voglia di cambiamento e guadagno è davvero forte[18]. Sentimenti come la delusione, la tristezza o la frustrazione per non riuscire o non potersi permettere di proseguire gli studi e di dover per questo cercare lavoro sono in netto contrasto con la visione generalmente diffusa della migrazione intesa come mezzo per poter acquisire maggiori conoscenze e capacità in ambito lavorativo.

A causa della mancanza di opportunità di lavoro, queste giovani generazioni non costituiscono più un surplus di manodopera e per questo motivo i controlli sugli spostamenti dei migranti si sono rilassati. Ad esempio nel Delta del Fiume delle Perle i lavoratori non hanno più bisogno di un permesso di lavoro per rimanere nell'area, anche se teoricamente dovrebbero ottenere un permesso di residenza temporaneo[19].

La situazione per i lavoratori rispetto agli anni Novanta è migliorata grazie all'aumento dei salari minimi imposti dal governo (che si sono quasi triplicati in questi anni), ma ciò non è stato sufficiente per permettergli di venir fuori dalla condizione di quasi povertà. I minimi salariali vengono imposti dai governi locali tenendo in considerazione i costi di vita delle varie aree. Ma i governi locali hanno la tendenza a favoreggiare le attività industriali in modo da continuare ad attrarre investimenti dall'estero: il loro obiettivo quindi è quello di fissare il minimo salariale al livello più basso possibile[20]. In questi casi le quaranta ore a settimana imposte per legge non sono sufficienti a garantire una paga adeguata ai lavoratori, che sono costretti a svolgere moltissime ore di straordinari per poter guadagnare una cifra appropriata ai costi di vita e assicurarsi un'esistenza dignitosa. La detrazione della paga del lavoro straordinario è uno dei modi che i dirigenti delle aziende usano per penalizzare i lavoratori che infrangono le regole. La massima cinese secondo la quale "più lavoro, più ricompensa" (*duolao, duode* 多劳多得) non trova così più riscontro[21].

L'insorgere di conflitti tra datore di lavoro e operai si ha in quanto questi ultimi percepiscono che sia avvenuta una violazione dei loro diritti sanciti dalla legge (*hefa*

18 FLORENCE, Eric, "Migrant workers in the Pearl River Delta: Discourse and Narratives about Work ad Sites of Struggle", *Critical Asian Studies*, Vol. 39, 2007, p. 131

19 SIU, Kaxton, "Continuity and Change in the everyday lives of chinese migrant factory workers", *The China Journal*, No. 74, 2015, p. 537

20 CHAN, Anita, SIU, Kaxton, "The Mechanism Underpinning Low Wages and Excessive Overtime in Chinese Export Factories", *Critical Asian Studies*, No.42, 2010, p. 171

21 Ivi, p. 177

quanli 合法权利)[22]. Licenziamenti, ritardi sui pagamenti, detrazioni dallo stipendio hanno portato i lavoratori ad alzare la voce attraverso azioni collettive come ad esempio petizioni, proteste, sit-in, occupazioni di strade o fabbriche. Le dispute emerse possono avere natura diversa: basata sugli interessi, sui diritti e di ambito morale. Dispute che riguardano gli interessi implicano che i lavoratori avanzino richieste che vanno al di fuori dei diritti che sono già sanciti dalla legge e tale richiesta è giustificata in quanto essi sono insoddisfatti nei confronti degli standard di lavoro stabiliti dallo Stato. Chiedono un aumento dei salari, un miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro e si ritrovano costretti a scioperare in quanto non c'è un organo che possa prendere le loro difese[23]. Le statistiche ufficiali[24] della Repubblica Popolare Cinese indicano che il fallimento da parte dei datori di lavoro di implementare i regolamenti aziendali vigenti circa le condizioni di lavoro degli operai è una delle cause principali dell'emergere di azioni collettive.

La Cina ha spinto molto affinché si accettasse l'istituzionalizzazione dei conflitti sociali perché in questo modo la risoluzione delle dispute passa attraverso canali ufficiali e si evita l'insorgere di rivolte da parte dei lavoratori. È quindi lo Stato che rimane al potere, e i conflitti che emergono per questo motivo vedono come attori i lavoratori e lo Stato, non i datori di lavoro[25]. Il gap che esiste tra la legge e la realtà è diventato con il tempo lo spazio utilizzato dai lavoratori per la mobilitazione sociale. Ma la paura del governo cinese di una crescente autonomia della società, lo porta a mantenere saldamente la sua posizione, lasciando così la situazione immutata. La volontà di ferro del governo di mantenere il controllo si evince chiaramente attraverso il mancato conferimento di maggiore potere e indipendenza alla Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, che dovrebbe essere l'organizzazione di rappresentanza dei lavoratori per eccellenza.

Questa combinazione di mobilitazioni sociali dal basso e il potere dello Stato sono un palese sostituto per altri tipi di riforme che sarebbero troppo pericolose da un punto di vista politico, come ad esempio la liberalizzazione delle restrizioni sulla libertà di

22 FENG, Chen, TANG, Mengxiao, "Labor Conflicts in China, Typologies and their Implications", *Asian Survey*, Vol. 53, No. 3, 2013, p. 562
23 Ivi, p. 565
24 Labor Statistical Yearbook 2008, http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2008/indexeh.htm
25 GALLAGHER, Mary E., "China's Workers Movement and the End of the Rapid Growth Era", *Daedalus*, Vol. 143, Issue 2, 2014, p. 4

associazione, la creazione di sindacati indipendenti, il diritto di sciopero. Ma il governo cinese non è affatto interessato a delegare e dividere il potere e il controllo con altri attori sociali come ONG o sindacati indipendenti[26].

Nonostante queste riflessioni, ricercatori come Sean Cooney affermano che nessun tipo di riforma legale potrà definitivamente colmare il vuoto che esiste tra la Legge sui contratti di lavoro e la realtà negli impianti industriali[27].

In Cina una delle realtà più opprimenti per i lavoratori sono i ritardi nell'erogazione delle paghe, situazione che coinvolge milioni di lavoratori su tutto il territorio. Questa pratica è tipica delle imprese di Stato, ma anche delle imprese private in quanto può succedere che siano in difficoltà economiche, ma in molti casi si tratta di una condotta fraudolenta e manipolativa da parte del datore di lavoro[28]. In altre situazioni invece la dirigenza trattiene illegalmente la paga dei lavoratori sia per imporre disciplina sul luogo di lavoro, ma anche per prevenire che lo staff decida di abbandonare il proprio impiego senza preavviso. A risentire maggiormente di questi trattamenti sono i lavoratori migranti, in particolare quelli impiegati nel settore edile, in quanto spesso meno educati dei residenti urbani e meno collegati da un punto di vista politico ed economico con la società. Le industrie che assumono lavoratori migranti si sono dimostrate più propense a violare la legge perché la loro manodopera era incapace di ribellarsi[29].

Ma la crescente consapevolezza delle nuove generazioni li ha spinti a voler chiedere giustizia sempre più frequentemente. Questa seconda generazione di lavoratori migranti è conscia del suo posto nella società e dei diritti che le spettano rispetto alla prima generazione. Una volta denunciati gli abusi, i lavoratori si ritrovano nelle mani del sistema di giustizia cinese, che purtroppo non sempre è in grado di fornire l'aiuto necessario. Nel prossimo paragrafo verranno analizzati in dettaglio gli strumenti a cui possono avere accesso i lavoratori cinesi nel momento in cui decidono di denunciare ufficialmente una violazione del contratto di lavoro.

---

26 GALLAGHER, Mary E., "China's Workers Movement and the End of the Rapid Growth Era", *Daedalus*, Vol. 143, Issue 2, 2014, p.14

27 COONEY, Sean, "Making Chinese Labor Law Work: The Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China", *Legal Studies Research Paper*, No. 282, Melbourne Law School, 2007, p. 403

28 Ivi, p. 404

29 Ivi, p. 414

2.2 Strumenti a disposizione dei lavoratori per la denuncia di violazioni della legge

Sin dall'approvazione della nuova Legge sui contratti di lavoro del 2007 e la Legge sulla Mediazione e l'Arbitrato delle Dispute Lavorative, c'è stato un costante incremento della consapevolezza dei lavoratori cinesi circa gli strumenti a loro disposizione per vedersi riconosciuti i propri diritti. Ci sono stati sicuramente una serie di fattori che hanno contribuito a questo fenomeno come ad esempio l'aumento dell'utilizzo dei cellulari e dei social network che hanno permesso di avere accesso all'informazione con più immediatezza, le campagne governative atte ad insegnare ai lavoratori quali sono i diritti previsti dalla legge, l'incremento nel livello di educazione dei giovani lavoratori migranti e sopratutto l'eliminazione del tabù che si era creato intorno alle controversie[30].

Oltre a denunce circa il mancato pagamento dei salari e i ritardi nel ricevere il proprio compenso, i lavoratori stanno denunciando sempre più spesso violazioni riguardo il pagamento degli straordinari come pattuito dalla legge, le compensazioni in casi di mancata stipula dei contratti ormai obbligatori. Situazioni ben più gravi, ma molto ricorrenti, sono i mancati pagamenti di indennizzi in caso di infortuni sul lavoro, malattie occupazionali come ad esempio la pneumoconiosi diffusa tra i lavoratori del settore delle costruzioni. Ottenere dei risarcimenti per questo tipo di malattie è molto difficile, anche più difficile rispetto agli incidenti sul lavoro. Dopo che l'operaio ha lasciato il suo posto di lavoro, è molto difficile dimostrare che tale patologia sia emersa nel periodo di impiego presso l'impresa[31].

Gli incidenti sul lavoro e le malattie occupazionali sono causate nella maggior parte dei casi dalla mancata formazione dei lavoratori da parte dei datori di lavoro, dalla mancanza di equipaggiamenti adeguati per la sicurezza e dalla mancanza di controlli circa il rispetto delle norme previste dalla legge all'interno della fabbrica.

I lavoratori sempre più spesso stanno iniziando a denunciare anche violazioni che riguardano la pensione e le assicurazioni. Il sistema di assicurazione sociale cinese prevede che i datori di lavoro versino cinque tipi di contributi diversi: una parte

30 HALEGUA, Aaron, "Who Will Represent China's Workers? Lawyers, Legal Aid, and the Enforcement of Labor Rights", *U.S.-Asia Law Institute*, New York University School of Law, 2016, p.14

31 Ivi, p. 9

destinata alla pensione, una alla disoccupazione, una all'assicurazione sanitaria, una agli incidenti sul lavoro e infine una per il congedo di maternità. Anche ai lavoratori viene richiesto di versare una parte dei contributi detraendoli dalla propria busta paga (circa l'8%). Ma molti lavoratori migranti si rifiutano di privarsi di tale liquidità, in quanto spesso il proprio stipendio è a malapena sufficiente per il sostentamento quotidiano. Le controversie però emergono quando, una volta raggiunti i 15 anni di contributi richiesti per legge per poter andare in pensione, i lavoratori cinesi si rendono conto di essere stati truffati dai propri datori di lavoro che per anni quindi non hanno versato i contributi dovuti. Denunce di altro genere sono emerse anche in casi di discriminazione per la maternità: la legge cinese vieta di licenziare donne in gravidanza o in congedo di maternità. Molti datori di lavoro illegalmente includono clausole nei contratti nei quali richiedono alle lavoratrici di evitare gravidanze nei primi due anni di impiego. Le tutele previste dalla legge per le donne incinta come ad esempio il divieto di turni di notte o orari di lavoro troppo lunghi sono proprio le circostanze che incoraggiano la discriminazione da parte dei datori di lavoro. Molto spesso queste donne sono costrette a consegnare le dimissioni volontarie[32].

Nonostante continui ad esserci una parte dei lavoratori cinesi che di fronte ad una violazione dei propri diritti decide semplicemente di cambiare luogo di lavoro, gran parte degli altri lavoratori decide di esporre la propria denuncia attraverso i canali ufficiali previsti dalla legge, e quando questi non riescono ad essere d'aiuto decidono di intraprendere vie extra giudiziarie.

Uno dei problemi principali con cui si interfacciano i lavoratori nel momento di una denuncia è l'inefficienza dei supervisori del lavoro. Il Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale ha al suo interno un dipartimento di supervisione del lavoro (*laodong jiancha* 劳动监察) che ha il compito di monitorare il rispetto degli standard lavorativi come la presenza di contratti di lavoro scritti, la giusta retribuzione, gli orari, i benefit, l'assenza di lavoro minorile[33]. Nel caso in cui l'agente di supervisione trovi una violazione all'interno di un'azienda, ha il diritto di imporre delle multe e di ordinare al

32 HALEGUA, Aaron, "Who Will Represent China's Workers? Lawyers, Legal Aid, and the Enforcement of Labor Rights", *U.S.-Asia Law Institute*, New York University School of Law, 2016, p. 10

33 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 50

datore di lavoro di correggere tale comportamento illegale e risarcire il lavoratore. Questo sistema sarebbe molto efficiente se messo in pratica correttamente, ma nella realtà si riscontrano molte limitazioni. Innanzitutto c'è un grande problema di sottoccupazione e di sovraccarico di lavoro. Nel 2013 in Cina c'erano 25.000 ispettori del lavoro impiegati a tempo pieno che dovevano coprire circa 769 milioni di lavoratori, con una proporzione di un ispettore ogni 30.000 impiegati[34]. Con questi numeri così ridotti è altamente improbabile che gli ispettori riescano a compiere bene il loro lavoro, hanno troppo poco tempo e risorse per indagare a fondo in ogni caso di violazione. Questi ispettori molto spesso favoreggiano i datori di lavoro, hanno scarsa volontà e motivazione nell'aiutare i lavoratori in difficoltà e cercano di evitare di imporre delle multe. La spiegazione di tale fenomeno si può evincere dal fatto che qualora un datore di lavoro decida di impugnare la multa e contestarla, in caso vinca la disputa la penalità ricadrà sull'ispettore che l'aveva emessa[35]. Nonostante questi aspetti negativi, i lavoratori cinesi intraprendono la via dell'ispettorato del lavoro come prima scelta nel momento in cui decidono di denunciare una violazione.

Il processo di risoluzione delle dispute sul lavoro previsto dalla Legge sulla mediazione delle dispute e l'arbitrato del 2008 prevede quattro fasi: la consultazione, la mediazione, l'arbitrato e infine due gradi di giudizio in tribunale. Nonostante questa nuova legge sia piuttosto protettiva nei confronti dei lavoratori, anche più di leggi occidentali, i lavoratori cinesi fin da subito si rendono conto che tutte queste tutele spesso rimangono su carta. La nuova legge ha reso l'arbitrato gratuito e ha allungato il periodo di richiesta di arbitrato da 60 giorni ad un anno facilitando grandemente l'accesso dei lavoratori all'intero processo. Notevole enfasi è stata data alla mediazione da parte del governo e dalle autorità locali, ma molto spesso si riscontra una mancanza di professionalità e formazione degli arbitri, una debole capacità istituzionale e l'interferenza da parte di attori locali che non fanno altro che mettere il lavoratore in una posizione di svantaggio[36]. La pressione esercitata dal datore di lavoro o dall'arbitro durante la

34 HALEGUA, Aaron, "Who Will Represent China's Workers? Lawyers, Legal Aid, and the Enforcement of Labor Rights", *U.S.-Asia Law Institute*, New York University School of Law, 2016, p. 12

35 Ivi, p.13

36 GALLAGHER, Mary, Wang, Y., "Users and Non-Users: Legal Experience and Its Effect on Legal Consciousness" in M. Woo e M. Gallagher (a cura di), Chinese Justice: Civil Dispute Resolution in Contemporary China, New York, Cambridge University Press, p. 206

mediazione spingono il lavoratore ad accettare condizioni molto al di sotto delle proprie richieste e di quanto dovrebbe essere legalmente riconosciuto.

Per i lavoratori che vogliono portare avanti la battaglia di difesa dei propri diritti si pone quindi il problema della rappresentanza e delle consulenze legali. La mancanza di familiarità dei lavoratori con la legge e con le procedure legali sono una delle ragioni fondamentali che li spingono a cercare un sostegno[37]. In teoria il ruolo di rappresentante legale dei lavoratori spetterebbe alla Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, ma in genere il suo compito è meramente quello di mediare tra datore di lavoro e impiegato affinché la produzione venga ripresa al più presto[38]. Il ruolo marginale del sindacato in ogni caso verrà approfondito nel dettaglio nel prossimo paragrafo.

Quali sono quindi gli strumenti a disposizione dei lavoratori?

In primis i lavoratori possono decidere di rivolgersi ai Centri Sindacali di Assistenza Legale (*gonghui falü yuanzhu zhongxin* 工会法律援助中心), che hanno il compito di fornire una serie di servizi legali. Il problema di tali centri è la mancanza di personale, e per questo gli impiegati non riescono a smaltire tutta la domanda che si rivolge presso di loro. I centri inoltre sono impotenti in casi in cui gli interessi dei lavoratori siano in conflitto con quelli delle autorità. L'attività di questi centri si concentra quindi nell'assistenza di quei lavoratori che riescono a fornire prove schiaccianti ed evidenti delle violazioni dei diritti da parte dei propri datori di lavoro[39]. In questi centri la maggior parte dei richiedenti aiuto sono lavoratori migranti, mentre in precedenza era quasi impossibile per loro avere accesso a questo genere di servizi in quanto erano limitati dal loro status di residenti rurali[40]. Molti lavoratori migranti sono scettici nei confronti di questi centri di assistenza legale gestiti dallo Stato perché pensano che nella maggior parte dei casi le dispute volgerebbero a favore dei datori di lavoro. L'aspetto peggiore per i lavoratori disperati alla ricerca di assistenza è quello di potersi vedere rifiutare la propria domanda di assistenza a causa di guadagni troppo alti per gli

37 HALEGUA, Aaron, "Who Will Represent China's Workers? Lawyers, Legal Aid, and the Enforcement of Labor Rights", *U.S.-Asia Law Institute*, New York University School of Law, 2016, p. 17

38 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 55

39 Ivi, p.56

40 HALEGUA, Aaron, "Who Will Represent China's Workers? Lawyers, Legal Aid, and the Enforcement of Labor Rights", *U.S.-Asia Law Institute*, New York University School of Law, 2016, p. 23

standard di tale istituzione, o l'*hukou* urbano di un'altra città, oppure a causa della scarsità di prove. I lavoratori percepiscono la mancanza di serietà da parte di questi impiegati, che spesso non dedicano il giusto tempo a capire la storia di ogni vittima di soprusi oppure gli spingono ad accettare le condizioni di risarcimento che vengono proposte dal datore di lavoro[41].

I lavoratori che hanno una maggiore disponibilità economica potrebbero decidere di assumere un avvocato privato. Questa eventualità ha ovviamente delle restrizioni: innanzitutto la parcella degli avvocati cinesi è molto alta se paragonata al salario di un operaio, e poi di frequente gli avvocati stessi rifiutano di accettare casi che riguardano le dispute sul lavoro in quanto le prospettive di guadagno sono troppo basse in confronto al tempo che dovrebbero investire per vincere la causa[42]. D'altro canto anche lavorare con lavoratori migranti non è facile per gli avvocati, perché si rivelano clienti che hanno poche conoscenze legali ma pretese e aspettative molto alte (irrealistiche) e per questo necessitano di continua assistenza. Gli avvocati inoltre tengono molto in considerazione le ipotetiche implicazioni politiche di ogni genere, e per questo si rifiutano di accettare casi che coinvolgono un gruppo di lavoratori[43].

Agli occhi degli avvocati privati è molto più allettante difendere i datori di lavoro perché hanno sicuramente a disposizione il denaro necessario per le loro parcelle e sono meno emotivamente coinvolti rispetto alla parte lesa. La legge cinese prevede che gli avvocati siano obbligati ad accettare una serie di casi pro-bono, ma anche questa situazione trova poco riscontro nella realtà. Gli avvocati in studi legali guadagnano in proporzione ai casi che riescono a fornire ad ogni studio, e per questo motivo hanno poco tempo e sono poco propensi ad accettare casi senza compenso. Negli ultimi anni però c'è stato un incremento nel numero di avvocati che hanno deciso di dedicare il loro tempo ad azioni legali senza parcella[44].

---

41 HALEGUA, Aaron, "Who Will Represent China's Workers? Lawyers, Legal Aid, and the Enforcement of Labor Rights", *U.S.-Asia Law Institute*, New York University School of Law, 2016, p. 29

42 MICHELSON, Ethan, "The Practice of Law as an Obstacle to Justice: Chinese Lawyers at Work", *Law and Society Review*, Vol. 40, No. 1, 2006, pp. 1-38

43 HALEGUA, Aaron, "Who Will Represent China's Workers? Lawyers, Legal Aid, and the Enforcement of Labor Rights," *U.S.-Asia Law Institute*, New York University School of Law, 2016, p. 20

44 Ivi, p. 32

I lavoratori in difficoltà possono decidere di rivolgersi agli "avvocati per il pubblico interesse" (*gongyi lüshi* 公益律师) o "avvocati per la protezione dei diritti" (*weiquan lüshi* 维权律师), ovvero professionisti che sono disponibili ad accettare casi in materia il diritto sul lavoro, spesso politicamente sensibili e scarsamente retribuiti. Anche questo genere di avvocati però a causa della scarsità di tempo e risorse sono costretti ad accettare un esiguo numero di casi rispetto a tutte le domande che ricevono[45]. I casi portati avanti spesso coinvolgono tematiche più sensibili, mentre situazioni comuni come la mancanza di pagamenti o indennizzi per malattia vengono scartati.
Per quei lavoratori la cui disponibilità economica sia molto limitata, c'è la possibilità di richiedere l'assistenza legale di un "rappresentante civico" (*gongmin daili* 公民代理). Stando all'Art. 58 del Codice di Procedura Civile Cinese:

> una parte in causa o un rappresentante legale può nominare una persona o due come suo agente del processo. Un avvocato, un parente stretto, una persona raccomandata da una relativa organizzazione sociale o da un'unità cui la parte appartiene può essere nominata in questo ruolo[46].

Questi rappresentanti civici agli occhi dei lavoratori presentano alcuni vantaggi: sono più economici di un avvocato professionista e sopratutto sono degli specialisti nei casi di dispute sul lavoro. L'aspetto negativo è che non essendo un professionista è difficile accertarsi del livello di preparazione e delle effettive competenze nel momento in cui si decide di assumerne uno. Per questo motivo il lavoratore deve essere consapevole di poter incorrere in dei rischi se vuole essere rappresentato da un *gongmin daili* 公民代理. Questi così detti "avvocati scalzi" (*chijiao lüshi* 赤脚律师), non hanno la licenza per esercitare la professione di avvocato ma nonostante ciò decidono di dedicare la propria vita a fornire servizi di assistenza legale come consulenze, assistenza in tribunale, compilazione di documenti. Spesso prima di diventare dei rappresentanti civici anche loro sono stati dei lavoratori in difficoltà, che si sono ritrovati ad affrontare il sistema giudiziario da soli e per questo ne sono diventati degli esperti. Alcuni "avvocati scalzi"

45 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 57
46 *Ibidem.*

lavorano pro-bono, altri richiedono delle parcelle molto basse. Ciò che li rende una grande risorsa per i lavoratori è la loro capacità di relazionarsi e comunicare nello stesso linguaggio dei lavoratori[47]. Gli emendamenti alla Legge di Procedura Civile e Procedura Amministrativa del 2014 hanno reso più difficile per i lavoratori ottenere la rappresentanza da parte degli "avvocati scalzi". A questi ultimi infatti è stato permesso apparire in aula ad esercitare il proprio mestiere in due circostanze: quando il rappresentante civile sia un parente stretto della parte in causa, o quando il rappresentante civile abbia ottenuto una lettera di raccomandazione dal datore di lavoro della parte lesa, dal comitato di residenza o di villaggio dove vive l'assistito o di una organizzazione sociale[48]. Questi cambiamenti non hanno fatto altro che rendere la situazione per i lavoratori ancora più complicata. Gli "avvocati scalzi" erano meno propensi rispetto agli avvocati privati ad accettare la mediazione, avevano una condotta più pro-attiva e accettavano casi politicamente sensibili come ad esempio quelli che coinvolgevano azioni collettive, usando addirittura strumenti extra legali per far ottenere dei risultati migliori ai propri clienti[49].

Quando tutti questi strumenti si dimostrano fallimentari, i lavoratori alla ricerca di giustizia non possono fare altro che adottare delle strategie extra giudiziarie.

Una prima opzione a disposizione dei lavoratori è quella di recarsi a cercare aiuto presso gli Uffici delle Lettere e Visite (*xinfangban* 信访办) che sono costituiti da una rete burocratica che si estende in parallelo al sistema del Partito-Stato partendo dall'apice sino al livello più basso cioè quello di contea. Questi uffici sono comunemente noti come "Uffici delle Petizioni", creati a partire dagli anni Cinquanta per ricevere agevolmente le lamentele dei cittadini e trovare una soluzione[50]. In questi luoghi ci si occupa di ingiustizie che vengono definite non più dai parametri legali e giudiziari, ma ci si basa sulla percezione soggettiva che tale atto costituisca una violazione[51]. L'enfasi posta dalla legge sulle prove necessarie per portare avanti le dispute sono in netto

47 HALEGUA, Aaron, "Who Will Represent China's Workers? Lawyers, Legal Aid, and the Enforcement of Labor Rights", *U.S.-Asia Law Institute*, New York University School of Law, 2016, p. 33

48 Legge di Procedura Civile Cap. 9 Art. 58, Legge di Procedura Amministrativa Art. 31

49 HALEGUA, Aaron, "Who Will Represent China's Workers? Lawyers, Legal Aid, and the Enforcement of Labor Rights", *U.S.-Asia Law Institute*, New York University School of Law, 2016, p. 34

50 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 58

contrasto con la pratica delle petizioni, che non dipendono quindi dalle prove ma dalla morale e dall'intensità con la quale vengono portate avanti[52]. La spinta del Governo verso una risoluzione delle controversie attraverso canali legali ha portato inevitabilmente la pratica delle petizioni a cadere in disuso. Le petizioni in molti casi costituiscono l'ultima chance dei lavoratori che hanno già tentato tutti i canali ufficiali senza vedersi corrisposti l'aiuto di cui avevano bisogno. Questi uffici inoltre non hanno nessun potere sanzionatorio e in molti casi rimandano la questione ai funzionari degli uffici di competenza che in primo luogo avevano portato all'insorgere dell'ingiustizia denunciata[53].

Come altra possibilità i lavoratori possono cercare di attirare l'attenzione dei media sul loro caso, nella speranza di ricevere visibilità e mettere così il datore di lavoro in una posizione di svantaggio e costringerlo ad accettare la risoluzione. Se si pensa a quanti incidenti accadono in Cina ogni anno, e a quante denunce ne conseguono è facile capire che i media sono bombardati da richieste di attenzione che spesso rimangono inascoltate a causa della banalità del caso. Rari sono gli episodi in cui i lavoratori riescono ad ottenere risonanza mediatica, come ad esempio il caso di Zhang Haichao che nel 2009 si è sottoposto ad un intervento chirurgico per dimostrare di essere affetto da pneumoconiosi. Il governo cinese ha deciso di intervenire in seguito alla sua operazione che ha avuto un'enorme risonanza mediatica. In precedenza, quando una sola emittente televisiva si era occupata del suo caso, Zhang Haichao non aveva ricevuto alcun tipo di aiuto. Ma nonostante la sua storia sia stata raccontata su vari canali televisivi e quotidiani il suo datore di lavoro si è rifiutato di affrontare la questione e assumersi le sue responsabilità. Ciò a dimostrazione del fatto che l'attenzione mediatica non sempre produce i risultati sperati.

Quando tutti questi canali falliscono, ai lavoratori cinesi non resta che rinunciare oppure scioperare. Al contrario di ciò che si può comunemente pensare, la manodopera non accetta docilmente l'assenza del diritto di sciopero, e anche il Partito-Stato ammette le

51 THIREAU, I., HUA, L., "The Moral Universe of Aggrived Chinese Workers: Workers' Appeals to Arbitration Committees and Letters and Visit Offices", *The China Journal*, No. 50, 2003, p. 83-103

52 GALLAGHER, Mary E., "Mobilizing the Law in China: "Informed Disenchantment" and the Development of Legal Consciousness", *Law & Society Review*, Vol. 40, 2006, p. 798

53 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 59

proteste considerandole inevitabili[54]. Il diritto di sciopero sancito nella Costituzione cinese è stato rimosso nel 1982 da Deng Xiaoping seguendo uno spirito di modernizzazione delle riforme. Ma l'atteggiamento del Governo di rifiuto nel garantire il diritto di sciopero dei lavoratori si può evincere dal fatto che nella legge si evita di utilizzare il termine sciopero (*bagong* 罢工), al suo posto viene utilizzato il termine interruzione (*tinggong* 停工) o rallentamento (*daigong* 怠工)[55]. Riuscire ad avere un'idea chiara del numero degli scioperi in Cina è molto difficile in quanto non esistono dati ufficiali a riguardo. Fino al 2005 il governo cinese era solito pubblicare una lista degli incidenti e disordini che si sviluppavano su tutto il territorio nazionale, ma ha smesso in quanto ci si è resi conto che il numero sempre crescente era in contrasto con l'immagine di "società armoniosa" diffusa dal governo[56]. Una delle fonti più attendibili a livello internazionale è una ONG di Hong Kong chiamata *China Labour Bulletin* che crea delle mappe di scioperi su tutto il territorio cinese basandosi su segnalazioni di attivisti o notizie diramate sul web. Dal Gennaio 2018 a Giugno 2019 il numero degli scioperi in Cina è stato notevole come si può evincere dalla mappa qui sotto[57].

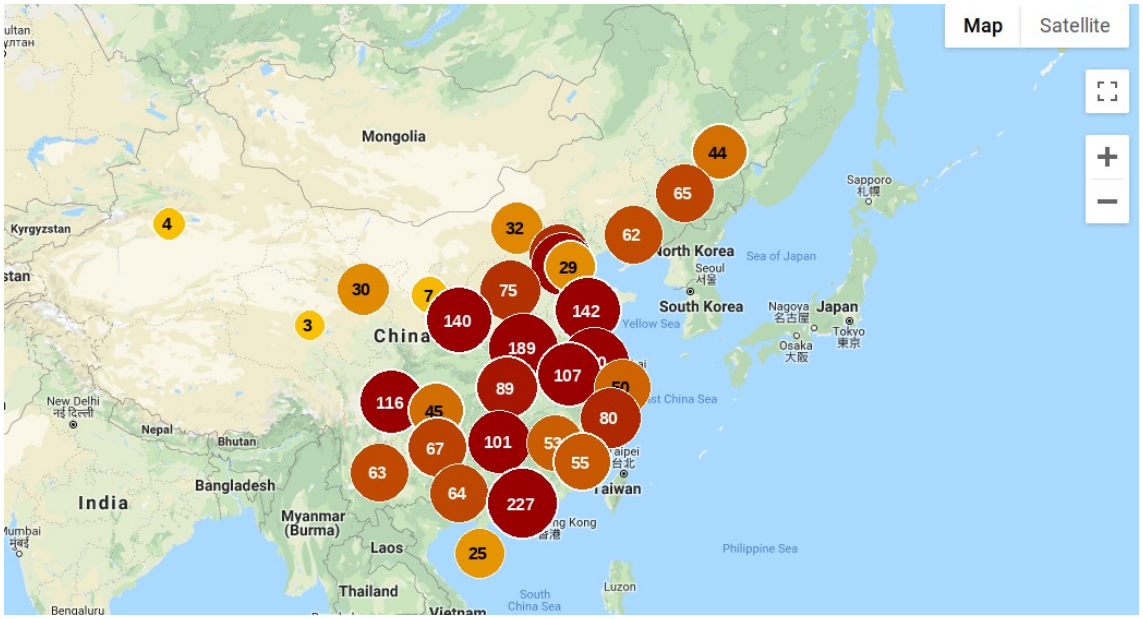

Figura 1: Mappa degli scioperi sul suolo cinese dal 01/2017 al 06/2019

54 COMPA, Lance A., "Justice for All: The Struggle for Worker Rights in China", *American Center for International Labor Solidarity*, Washington, 2004, p.18
55 Ivi, p. 31
56 ELFSTROM, Manfred, "Counting Contention", *Made in China Journal*, October–December 2017
57 *China Labour Bulletin*, https://maps.clb.org.hk/strikes/en data di ultima consultazione 09/06/2019

Dalla mappa è possibile notare che la maggior parte degli scioperi sono concentrati nella zona costiera della Cina, in particolare nella provincia del Guangdong dove sono raggruppate la maggior parte delle industrie a capitale estero. Nonostante il lavoro della ONG di Hong Kong sia fondamentale per avere un'idea dell'incremento delle azioni collettive dei lavoratori, i suoi dati non sono totalmente affidabili in quanto l'ONG svolge un lavoro di monitoraggio dei social media e media locali oltre alle segnalazioni ricevute dagli attivisti, riuscendo ad essere rappresentativo solo di una parte di tutti gli scioperi e proteste che effettivamente avvengono in Cina[58].

Alla luce di tutti questi strumenti si può affermare che nonostante lo Stato fornisca ufficialmente i mezzi ai lavoratori per denunciare delle violazioni, la manodopera cinese continua ad incontrare difficoltà nell'accesso alla giustizia dei canali ufficiali.

In primis i lavoratori hanno una scarsa conoscenza del diritto e sono ancora troppo legati alla visione socialista del Partito-Stato che si prende cura di tutte le loro necessità. Inoltre c'è ostruzionismo e incompetenza da parte delle autorità, ma sopratutto ci sono grandi limiti nelle possibilità degli attori ufficiali che dovrebbero assistere i lavoratori[59].

2.3 La Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi

La Repubblica Popolare Cinese ammette l'esistenza di un unico sindacato nazionale, la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi. Questa attualmente è chiamata a svolgere un ruolo pro attivo nella mediazione delle controversie sul lavoro, non rimanendo unicamente legata al concetto di sindacato come difensore e paladino dei diritti dei lavoratori. Il sindacato cinese svolge un ruolo di collegamento e tramite tra Partito e governo con i lavoratori, è definito "cinghia di trasmissione", rifacendosi alla definizione di Lenin. La FNSC è parte integrante dell'apparato di Stato cinese, ma risulta essere frammentata orizzontalmente lungo vie industriali e locali, ma anche verticalmente tra vari livelli gerarchici[60]. La complementarietà tra Partito-Stato e sindacato si traduce indubbiamente in un controllo costante da parte del governo, ma

58 ELFSTROM, Manfred, "Counting Contention", *Made in China Journal*, October–December 2017
59 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 68
60 Ivi, p. 70

d'altro canto anche il sindacato cerca di influenzare l'agenda politica del governo su tematiche come il lavoro.
Per poter comprendere al meglio i rapporti tra Partito e sindacato, è utile ripercorrere il loro percorso storico sin dalla fondazione della FNSC.

2.3.1 La Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi pre e post 1949

L'origine delle organizzazioni sindacali in Cina può essere fatta risalire al periodo del primo Novecento quando Sun Yat-sen guidò il popolo in una rivolta contro la dinastia dei Qing al fine di ottenere una modernizzazione economica e riforme politiche[61]. L'emergere di questo movimento di protesta da parte dei lavoratori rispose all'ondata crescente di nazionalismo all'interno del Paese, e molte di queste organizzazioni divennero legate al partito di Sun Yat-sen, il Guomindang. Ma la vera e propria svolta per le organizzazioni sindacali si ebbe sin dalla fondazione del Partito Comunista Cinese nel 1921. Ciò è dovuto al fatto che il PCC poneva grande enfasi sui lavoratori e per questo motivo teneva in gran considerazione l'organizzazione dei sindacati. Nel 1921 i leader del Partito Comunista stabilirono la Segreteria del Lavoro Cinese che aveva il compito di guidare il movimento operaio nelle ondate di proteste che caratterizzarono quel periodo. Da questo momento in poi Partito e sindacato iniziarono a lavorare in stretto contatto. Nel maggio 1925 i delegati del sindacato approvarono la prima Costituzione della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, dando così vita alla FNSC tutt'ora in attività.
Tra il 1922 e il 1927 l'organizzazione crebbe sempre di più, riuscendo a raggiungere un bacino di lavoratori sempre maggiore, ma allo stesso tempo anche il potere di controllo del PCC nei suoi confronti non fece che accrescere. Nel 1927 a seguito di uno sciopero che coinvolgeva più di 800.000 lavoratori, il Partito Comunista ordinò di insorgere con le armi per riuscire ad instaurare il governo del Fronte Unito. Ma Chiang Kai-shek, che aveva preso il potere dopo la morte di Sun Yat-sen nel 1925, ruppe il Fronte Unito e fece giustiziare leader del PCC e del sindacato, bandendo la FNSC e instaurando un sindacato nazionalista[62], mettendo così fine al sindacato comunista.

61 TRAUB-MERZ, Rudolf, "All China federation of trade unions: Structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University Working Paper*, No.13, 2011, p. 1

Il PCC, costretto a ritirarsi nelle campagne, si ritrovò a doversi fronteggiare con una realtà ben diversa da quella delle zone urbane: il nuovo bacino di popolazione con cui doveva relazionarsi ora era quello degli agricoltori e non più quello operaio. Con la vittoria comunista nel 1948, la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi poté riunirsi e rinascere dopo quasi vent'anni di assenza. La FNSC diventava così rappresentate di tutti i lavoratori sul territorio cinese, sia che fossero contadini, sia operai in quanto il PCC sancì il monopolio assoluto del sindacato. La leadership del governo aveva previsto la creazione di un sindacato nazionale costruito sulla base del principio leninista del "centralismo democratico", ovvero un'organizzazione che prevedeva la sottomissione delle minoranze e una struttura di comando dall'alto verso il basso[63]. Il ruolo del sindacato era quello di "cintura di trasmissione" (*shusongdai* 输送带), le sue funzioni principali dovevano essere di trasmettere i bisogni e le richieste dei lavoratori alle alte sfere del mondo politico da un lato, e dall'altro educare i lavoratori alle politiche del governo[64].

Nel periodo che va dal 1949 al 1957 le organizzazioni sindacali cinesi vennero completamente riorganizzate, vennero abolite tutte le leggi nazionaliste in materia di lavoro e tutti i gruppi vennero concentrati in un'unica struttura sotto il dominio della FNSC. In questi anni però il sindacato cinese si trovò faccia a faccia con l'ostilità dei lavoratori e con la loro sfiducia in quanto in migliaia avevano perso il lavoro a causa del collasso delle attività industriali del settore privato. Il leader della FNSC, Li Lisan si ritrovò costretto ad ammettere il caos che regnava in questi anni e fu portato dal PCC a rafforzare il suo ruolo nelle relazioni industriali pur di far riprendere la produzione e ristabilire l'ordine. Ma questo atteggiamento del leader del sindacato finì per essere criticato aspramente dal PCC che lo accusò di "burocratismo", diventando l'obiettivo principale di una campagna di rettifica del partito[65]. Alla luce di questo clima di

62 TRAUB-MERZ, Rudolf, "All China federation of trade unions: Structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University Working Paper*, No.13, 2011, p. 2

63 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 73

64 FRANCESCHINI, Ivan, "Tra sindacato ufficiale e organizzazioni della società civile: nuove strategie di tutela dei diritti dei lavoratori nella Cina popolare", in Renzo Cavalieri e Ivan Franceschini (a cura di), *"Germogli di società civile"*, Milano, Francesco Brioschi Editore, 2010, pp. 137-148, p. 139

65 FRANCESCHINI, Ivan, "The Broken Belt, The All-China Federation of Trade Unions and the Communist Party in the People's Republic of China", *Contemporanea*, a. XVIII, No.1, gennaio-marzo 2015, p. 72

instabilità, la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi cercò per la prima volta di allontanarsi dal controllo sempre più opprimente del Partito. Il leader del sindacato Li Lisan riteneva infatti che in un'economia statale come quella cinese fosse inevitabile che ci fossero delle piccole contraddizioni tra lavoratori e management, come ad esempio riguardo questioni come i salari[66]. Le posizioni del leader furono aspramente criticate dai membri del governo comunista, in particolare il Ministro dell'Industria Pesante Li Fuchun accusò Li Lisan di "aver negato il ruolo del Partito come guida del sindacato, considerando quest'ultimo come il più alto rappresentante della classe operaia". Con la caduta di Li Lisan può considerarsi conclusa anche la prima fase di crisi tra Partito e sindacato. Nel 1953 fu sostituito da Lai Ruoyu che decise di portare avanti la visione del Partito[67].

A partire dal 1955 il piano strategico del governo fu quello di portare avanti la nazionalizzazione delle imprese e per questo la relazione tra Partito e sindacato fu ricostruita attraverso il conferimento di nuovi obiettivi e compiti come ad esempio costruire una economia di stampo socialista. Furono applicate nuove politiche come la creazione di un impiego a vita (il sistema della "ciotola di riso di ferro") e la garanzia da parte dello Stato di tutti i benefit di cui avevano bisogno i lavoratori. In questo clima il ruolo del sindacato è mutato radicalmente, le sue funzioni come quelle di influenzare i dirigenti del lavoro o i livelli delle paghe diventarono obsolete[68]. Con il controllo da parte del partito sulla vita dei lavoratori, il sindacato si ritrovò a ricoprire il ruolo di istituzione che doveva distribuire benefit marginali. Dovendo lavorare a stretto contatto con l'amministrazione delle imprese, la FNSC aveva il dovere di gestire gli appartamenti, le cure mediche, i compensi in caso di disabilità, i congedi per malattia o gravidanza, i compensi in caso di pensionamento.

Il processo di nazionalizzazione delle imprese aveva inevitabilmente indebolito la posizione dei lavoratori cinesi nonostante fossero diventati i "padroni dell'impresa". In questo clima di malcontento si svilupparono una serie di scioperi che portarono il governo ad interrogarsi sulla legittimità degli scioperi. Il diritto di sciopero era assente

66 HARPER, Paul, "The Party and the Unions in Communist China", *The China Quarterly*, Vol.84, 1969, p. 96

67 Ivi, p. 97

68 TRAUB-MERZ, Rudolf, "All China federation of trade unions: Structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University Working Paper*, No.13, 2011, p. 4

nella Costituzione cinese del 1954, ma fu lo stesso Mao ad affermare nel 1956 che nel caso in cui le masse si fossero viste privare dei propri diritti e non avessero avuto altra scelta che protestare, questi scioperi erano da ritenersi non solo inevitabili, ma anche necessari[69]. In questo clima si ebbe ufficialmente la seconda crisi tra Partito e sindacato. Il discorso tenuto da Mao contribuì al lancio della campagna dei "Cento Fiori", attraverso la quale il governo invitava il popolo ad esprimere liberamente le proprie opinioni e critiche. Nel 1957 la leadership della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi decise di intervenire nelle discussioni pubblicando una serie di articoli sul Quotidiano del Popolo. Lai Ruoyu enfatizzava la necessità in caso di scioperi, di stare dalla parte delle masse per evitare di perdere credibilità agli occhi dei lavoratori. Allo stesso tempo decise di affrontare la delicata questione della relazione tra Partito e sindacato affermando che "dal punto di vista del sindacato, uno dei maggiori problemi al momento è quello della democrazia. Solamente quando ci sarà democrazia, il sindacato avrà la possibilità di dimostrare che è un'organizzazione delle masse."[70]
Il leader riteneva infatti che per essere effettivamente un'organizzazione delle masse, il sindacato doveva poter portare avanti indipendentemente una serie di attività senza essere soggetto al controllo costante del Partito. Molti leader del sindacato si lamentavano circa la loro posizione ambigua in quanto anche se avessero voluto aiutare e supportare le giuste richieste dei lavoratori, non avrebbero potuto agire in tal senso visto che erano schiacciati da una parte dal loro dovere di rappresentare i lavoratori, e dall'altra di dover rispettare le norme dettate dal Partito[71]. In risposta a questi discorsi tenuti dal sindacato, Mao pubblicò nel 1957 sul Quotidiano del Popolo la sua posizione sottolineando che il dibattito non avrebbe dovuto mettere in discussione la legittimità del Partito. A ciò seguì inevitabilmente un'ondata di repressione che decimò la FNSC. In seguito alla morte del leader del sindacato Lai Ruoyu, la FNSC si ritrovò a vivere una

69 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 79
70 FRANCESCHINI, Ivan, "The Broken Belt, The All-China Federation of Trade Unions and the Communist Party in the People's Republic of China", *Contemporanea*, a. XVIII, No.1, gennaio-marzo 2015, p. 79
71 *Ibidem.*

crisi ben più profonda della precedente, e smise di avere un ruolo rilevante all'interno del sistema delle relazioni industriali[72].

La Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi mantenne un ruolo debole e secondario fino allo scoppio della Rivoluzione Culturale nel 1966, periodo durante il quale il sindacato venne completamente smantellato. Le organizzazioni dei lavoratori che emersero in questi anni (1967) si comportarono come un mezzo per esprimere gli interessi della classe dei lavoratori, e raggiunsero un livello di sviluppo e indipendenza tale da essere considerati quasi dei piccoli partiti politici. Ciò ovviamente è stato possibile grazie al clima di instabilità e scarso controllo che regnava in questi anni[73].

Con la morte di Mao e l'ascesa al potere di Deng Xiaoping cominciò ad esserci una liberalizzazione economica e una parziale liberalizzazione politica approvando una serie di norme a favore del mondo dei lavoratori. La Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi venne ristabilita ufficialmente nel 1978 con il Nono Congresso Nazionale del sindacato. Deng Xiaoping ribadì la necessità del sindacato di ricoprire le stesse mansioni che aveva prima della Rivoluzione Culturale, ma sottolineò una sua nuova funzione ovvero quella di proteggere il benessere dei lavoratori. Nell'ambito del programma delle Quattro Modernizzazioni, questo benessere della forza lavoro sarebbe potuto aumentare grazie all'incremento della produzione[74]. Negli anni Ottanta il sindacato cercò di rimettersi in carreggiata dopo tutti gli anni di inattività. Portò avanti una campagna di promozione per una gestione democratica delle imprese, costituendo congressi dei lavoratori all'interno delle aziende statali. Fondamentale agli occhi del sindacato era guadagnarsi credibilità presso l'Organizzazione Internazionale del Lavoro in vista di una futura inclusione della Cina nel 1983. La nuova Costituzione del sindacato sottolineava che l'organizzazione avrebbe dovuto mettere al centro il programma delle Quattro modernizzazioni, parlare e agire nell'interesse dei lavoratori, educare i lavoratori affinché avessero un ottimo livello di cultura e disciplina e infine sviluppare a pieno il ruolo della classe dei lavoratori come forza trainante della società

72 HARPER, Paul, "The Party and the Unions in Communist China", *The China Quarterly*, Vol.84, 1969, p. 114

73 CHAN, Anita, "Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China", *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No. 29, 1993, p. 33

74 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 84

socialista[75]. Questo forte clima di riforma fu interrotto dagli eventi della primavera del 1989 culminati con i fatti di piazza Tian'anmen. Nonostante l'apertura economica avesse portato il Paese ad una rapida crescita, il livello di benessere dei lavoratori non era migliorato e per questo il malcontento era ancora diffuso. La rottura del sistema della "ciotola di riso di ferro" aveva portato i lavoratori a vedersi togliere tutte quelle garanzie di cui avevano goduto, ma soprattutto aveva visto l'aumento dell'insicurezza a causa della creazione di un sistema di industrie private. I lavoratori ora dovevano impegnarsi nella ricerca di un impiego e dovevano sperare di riuscire ad ottenere una paga che fosse adeguata al crescente costo della vita. A causa di un'inflazione inarrestabile a partire dal 1988 i salari dei lavoratori vennero notevolmente ridimensionati, creando un astio nei confronti della classe dirigente le cui paghe erano molto più alte. È stato in questo clima che i lavoratori decisero di scendere in piazza e protestare a fianco degli studenti. Questi ultimi inizialmente non erano favorevoli ad accogliere la classe dei lavoratori, e li trattavano con indifferenza e ostilità[76]. Nonostante ciò il movimento dei lavoratori prese piede, e nelle grandi città cominciarono a comparire sindacati indipendenti, tra i quali il più famoso è la Federazione Autonoma dei Lavoratori di Pechino (*Beijing gongren zizhilian hehui* 北京工人自治联合会).

La Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi decise di scendere in campo e avere un ruolo più attivo nelle proteste. Il 14 Maggio venne organizzato un corteo in Piazza per dimostrare il sostegno del sindacato alle proteste degli studenti. La FNSC si impegnò in quanto rappresentante dei lavoratori cinesi a chiedere all'Assemblea Nazionale del Popolo di riconoscere il movimento degli studenti, garantendo per la prima volta libertà di stampa e di associazione, di reprimere la crescente ondata di corruzione e dare una nuova legislazione ai sindacati[77]. Il governo cinese non era disposto ad accettare di scendere a patti con i protestanti e per questo decise di proclamare la legge marziale. Questo evento portò alla presa di potere dell'ala conservatrice della FNSC su quella più

75 FNSC, Zhongguo Gonghui Zhangcheng (Costituzione del Sindacato Cinese), approvata il 23 Ottobre 1983, in Acftu, Zhongguo Gonghui Dishici Quanguo Daibiao Dahui Jiniankan, Beijing, Gongren Chubanshe, 1985, p. 49

76 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 88

77 FRANCESCHINI, Ivan, "The Broken Belt, The All-China Federation of Trade Unions and the Communist Party in the People's Republic of China", *Contemporanea*, a. XVIII, No.1, gennaio-marzo 2015, p. 86

democratica e i nuovi leader pubblicarono una lettera indirizzata a tutti i lavoratori cinesi nella quale ribadivano la necessità di lottare contro i sindacati indipendenti. Contemporaneamente fu portata avanti un'epurazione all'interno del sindacato, che si liberò così delle voci dissidenti. La terza crisi nelle relazioni tra Partito e sindacato è probabilmente la più incisiva, in quanto per la prima volta la FNSC ha preso una netta posizione contro la linea del governo decidendo di stare dalla parte dei lavoratori scesi in piazza a protestare.

Con una forte base tradizionalmente legata all'industria statale e collettiva, a partire dagli anni Novanta, la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi ha vissuto un grande declino nel numero dei suoi iscritti a causa dell'ondata di privatizzazioni e fallimenti delle imprese di Stato[78].

2.3.2 Il sindacato cinese oggi

A partire dagli anni 2000 il sindacato cinese si trova ad affrontare una forte crisi d'identità: da un lato lo statuto della FNSC indica che il suo compito sia quello di tutelare i diritti e gli interessi dei lavoratori, ma in realtà ciò non è sempre di facile esecuzione. In molti casi prevale la logica del profitto d'impresa, secondo la quale è fondamentale mantenere degli standard di crescita economica molto elevati. È possibile osservare che spesso le organizzazioni sindacali favoriscano i datori di lavoro e i proprietari industriali affinché vengano rispettati gli obiettivi di produzione, e ciò è in netto contrasto con la definizione di sindacato come organismo che ha il compito di tutelare gli interessi dei lavoratori[79].

Una pratica molto diffusa in Cina è quella di far ricoprire il ruolo di guida del sindacato aziendale da manager dell'azienda stessa o da loro parenti, in modo da eliminare quel barlume di speranza di equa rappresentanza per i lavoratori. Il governo cinese ha deciso per questo motivo di inserire un nuovo articolo nella revisione della Legge sui sindacati del 2001 nella quale viene esplicitamente vietato ai familiari della dirigenza di candidarsi. Ciò nonostante, il ruolo di guida del sindacato è spesso assunto da membri

78 FRANCESCHINI, Ivan, "Tra sindacato ufficiale e organizzazioni della società civile: nuove strategie di tutela dei diritti dei lavoratori nella Cina popolare", in Renzo Cavalieri e Ivan Franceschini (a cura di), *"Germogli di società civile"*, Milano, Francesco Brioschi Editore, 2010, pp. 137-148, p.139

79 Ivi, p. 140

del PCC e questa tendenza non fa che sfavorire i lavoratori, che percepiscono in maniera sempre crescente un senso di alienazione nei confronti di quella organizzazione che dovrebbe tutelarli.

Per contrastare questo sentimento di abbandono, negli ultimi anni la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi sta cercando di mettere in atto delle riforme per aumentare il tasso di gradimento. Ha puntato al rafforzamento della sua presenza nel settore privato attraverso una campagna di sindacalizzazione in particolare nelle imprese a investimento diretto estero, e ha permesso ai lavoratori migranti di diventare dei membri del sindacato[80].

In molte imprese straniere private i sindacati si sono rivelati essere inutili e incapaci di svolgere le loro mansioni come stabilito dalla legge. Questo tipo di sindacati esistono solo nominalmente e non organizzano nessun tipo di attività o incontro per i lavoratori. Essendo le imprese straniere state costrette a stabilire dei sindacati all'interno dell'azienda, questo procedimento di imposizione dall'alto non ha fatto altro che escludere i lavoratori, i quali avrebbero invece dovuto votare e stabilire i propri rappresentanti. Questo tipo di organizzazioni hanno meramente un ruolo di facciata, in quanto controllati dalla dirigenza e dal management[81]. Nella maggior parte delle imprese invece i sindacati continuano ad essere legati nelle vecchie idee e strutture secondo le quali bisognava dare la precedenza alla produzione e agli obiettivi del partito, lasciando cadere in secondo piano le necessità dei lavoratori.

Nel 2008 la FNSC ha attivamente lottato per l'approvazione di una nuova Legge sui contratti di lavoro che fosse maggiormente protettiva nei confronti dei lavoratori. La possibilità di prendere parte all'agenda di decisioni del governo dipende dallo stretto legame esistente tra Partito e sindacato, e non dalla forza e influenza di quest'ultimo. Nonostante il sindacato abbia un'organizzazione strutturata verticalmente come quella del Partito e del governo, la Federazione è molto meno in grado di influenzare e di esercitare la propria autorità sui sindacati di livello di base che sono in realtà guidati

80 FRANCESCHINI, Ivan, BELLOMO, Valentina, "Sindacato e società civile nella Repubblica popolare cinese", *prossima pubblicazione*

81 LIU, Mingwei, "Where there are workers, there should be trade unions", in Kuruvilla Sarosh , Ching Kwan Lee, Gallagher Mary (a cura di), *"From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China"*, ILR Press, 2011, p. 157

dalla dirigenza delle aziende[82]. Fattori come una forte dipendenza economica dall'impresa, assenza di democrazia interna e la presenza di molti membri del management all'interno dell'organizzazione sindacale a livello aziendale, per la FNSC è impossibile imporsi come un rivale del management sopratutto in casi di contrattazione collettiva in cui il sindacato si trova costretto ad esporre piuttosto che a imporre le richieste dei lavoratori[83].

Uno dei compiti su cui ha maggiormente puntato il sindacato cinese è quello di fungere da mediatore e rappresentante dei lavoratori nel processo di risoluzione delle dispute. Essendo in una posizione ambigua, la FNSC non può prendere le parti dei lavoratori esplicitamente, e per questo motivo si comporta da ago della bilancia durante la mediazione. Lo status acquisito negli anni permette al sindacato di pressare la parte più forte all'interno del conflitto, molto spesso quella del datore di lavoro, affinché si trovi un compromesso che possa rendere soddisfatto anche il lavoratore[84]. I casi più frequenti nei quali si trova a dover intervenire sono quelli in cui c'è assenza di contratto di lavoro scritto, ormai obbligatorio per legge. Il sindacato si è adoperato nella diffusione dell'obbligo di stipula di contratti di lavoro in forma scritta nelle piccole imprese private in cui sorgono più frequentemente questo genere di situazioni.

La debolezza maggiore della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, secondo l'analisi del ricercatore Ivan Franceschini, risiede nel settore privato dove le violazioni dei diritti dei lavoratori sono molto frequenti e il tasso di sindacalizzazione è molto basso. Ciò rende difficile il lavoro di monitoraggio da parte del sindacato sull'applicazione della Legge dei contratti di lavoro e la conclusione di contratti collettivi[85].

L'unico modo per liberare i sindacati cinesi dal giogo degli interessi della dirigenza delle imprese è che il governo finalmente approvi il diritto di sciopero in costituzione e

82 FENG, Chen, "Union Power in China: Source, Operation and Constraints", *Modern China*, Vol. 35, No. 6, 2009, p. 664

83 FRANCESCHINI, Ivan, "Le nuove sfide del diritto del lavoro nella Repubblica Popolare Cinese: quale ruolo per il sindacato?", in Gianmaria Ajani e Jorg Luther (a cura di), *"Modelli giuridici europei nella Cina contemporanea"*, Napoli, Jovene, 2009, pp. 401-444

84 FENG, Chen, "Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform", *The China Quarterly*, 2003, pp.1019

85 FRANCESCHINI, Ivan, "Le nuove sfide del diritto del lavoro nella Repubblica Popolare Cinese: quale ruolo per il sindacato?", in Gianmaria Ajani e Jorg Luther (a cura di), *"Modelli giuridici europei nella Cina contemporanea"*, Napoli, Jovene, 2009, pp. 401-444

si sforzi affinché venga creato un autentico meccanismo democratico all'interno dei sindacati di vario livello[86]. Senza una genuina rappresentazione all'interno delle aziende non è possibile per i lavoratori ottenere il rispetto dei loro diritti. Nonostante lo Stato sia determinato a mantenere il suo stretto controllo sul mondo del lavoro, molto è stato fatto per promuovere la diffusione di elezioni democratiche dirette all'interno dei sindacati aziendali[87]. Mentre sindacati democratici e indipendenti sono ancora irrealizzabili e impensabili in Cina senza un effettivo cambiamento della linea politica, la sindacalizzazione e le elezioni democratiche sono la via per migliorare le capacità del sindacato di negoziare con la dirigenza per ottenere paghe migliori e condizioni di lavoro dignitose[88].

2.3.3 Le elezioni democratiche all'interno del sindacato

Le elezioni democratiche dirette non sono una novità di questi anni in realtà, già a partire dalla metà degli anni Novanta province come lo Zhejiang, il Guangdong e lo Shandong avevano cercato di introdurre gradualmente le elezioni dirette nei sindacati a livello aziendale. Il loro obiettivo era stato quello di promuovere dei quadri sindacali di livello di base che avessero a cuore gli interessi dei lavoratori rispetto agli interessi del Partito-Stato[89]. Il supporto ufficiale alle elezioni dirette fu dato dall'ala riformista della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi il cui leader era Guo Wencai. Egli affermava infatti che l'esperimento tenutosi nelle industrie dell'area costiera dove erano state tenute le prime elezioni, era in linea con la Costituzione della FNSC e che avrebbero dovuto costituire il futuro per tutte le organizzazioni sindacali del Paese.

I leader di questo movimento affermarono sin da subito che "la dirigenza stava cambiando, mentre in passato erano le autorità di alto livello che volevano che agisse,

86 FRANCESCHINI, Ivan, "The new Labor Contract Law of the Peopole's Republic of China: a real step forward for Chinese trade unions?", *Centro di alti studi sulla Cina contemporanea Working Papers*, No. 2, 2009, p. 13

87 CHAN, Anita, "The Chinese Trade Union Federation at the Crossroads- Relaxing Control over Labour or Risking Labour Instability", *China at the Crossroads*, Victoria University Press for the New Zeland Contemporary China Research Centre, 2014, p. 66

88 CHAN, King-Chi Chris, SIO-LENG HUI, Elaine, "The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of Honda Workers' Strike", in X. Richet et al. (a cura di), *Strategies of Multinational Corporations and Social Regulations*, Berlino, Springer-Verlag, 2014, p. 215

89 HOWELL, Jude A., "All-China Federation of Trades Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections", *The China Quarterly*, Vol. 196, 2008, p. 845

adesso era essa stessa a voler agire" (*zhe xie zhuximen, you guoqu de "yao wo gan" zhuanbian wei "wo yao gan"* 这些主席们，有过去的"要我干"转便为"我要干)[90].
Naturalmente il processo di istituzione delle elezioni dirette non è stato semplice: se da un lato le imprese private erano riluttanti nei confronti di questo genere di attività, dall'altro i sindacalisti hanno dovuto relazionarsi nella maggior parte dei casi con lavoratori migranti che avevano scarse conoscenze circa il ruolo del sindacato nell'azienda. L'aspetto positivo delle elezioni dirette è che possono aumentare la consapevolezza dei lavoratori di far parte di una classe operaia e di una organizzazione che ha il dovere di tutelare i loro interessi. Questi nuovi leader eletti direttamente dai lavoratori avrebbero potuto esercitare delle pressioni sui membri del sindacato affinché prestassero attenzione non solo alle richieste delle autorità di livello superiore, ma anche ai bisogni dei lavoratori[91]. Inoltre i leader del sindacato nazionale speravano che attraverso queste elezioni si sarebbe ottenuta maggiore stabilità nell'ambiente lavorativo evitando così l'insorgere di proteste.
L'idea di diffondere le elezioni sindacali a livello nazionale faceva parte di un più ampio processo di riforma e modernizzazione che aveva anche visto l'introduzione di elezioni a livello di villaggio attraverso le quali i cittadini potevano scegliere il leader del PCC. Questo tipo di iniziative era un chiaro tentativo da parte del Paese di mettere in atto un processo di maggiore inclusione sociale su scala nazionale.
Gli ostacoli per l'approvazione delle elezioni furono sollevati dall'ala conservatrice della FNSC, esprimendo preoccupazioni di carattere economico e di stabilità politica. Essi infatti temevano che l'autonomia acquisita dai lavoratori avrebbe portato ad un picco nelle richieste di aumento dei salari e che i lavoratori avrebbero eletto dei rappresentanti incompetenti lontani dal controllo del Partito[92].
Nonostante queste opposizioni, attualmente la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi ha deciso di prendere una posizione intermedia che possa essere accettata da entrambe le parti: le elezioni dirette possono essere condotte in piccole e medie imprese,

90 HOWELL, Jude A., "All-China Federation of Trades Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections", *The China Quarterly*, Vol. 196, 2008, p. 852
91 HOWELL, Jude, "New democratic Trends in China? Reforming The All-China Federation of Trade Unions", *Institute of Development Studies Working Paper*, No. 263, 2006, p. 13
92 HOWELL, Jude A., "All-China Federation of Trades Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections", *The China Quarterly*, Vol. 196, 2008, p. 856

imprese di Stato e componenti pubbliche. Ma questo tipo di elezioni sono da considerarsi meno appropriate nelle imprese private e in quelle a capitale straniero. È stato ribadito però che "meno appropriate" non significa che siano proibite, lasciando aperto lo spiraglio ad un cambiamento di rotta.

I progressi nella diffusione delle elezioni dirette sono stati bloccati a causa della collusione che esiste tra il Partito, il sindacato e i dirigenti a livello locale. Queste tre forze si sono assicurate che la crescita economica e il fatturato non vengano posti in secondo piano rispetto agli interessi dei lavoratori. I governi locali hanno come intento principale quello di attirare investimenti stranieri anche attraverso concessioni e politiche vantaggiose. Se i lavoratori avessero ottenuto una rappresentanza sindacale democratica voluta dal basso, questo avrebbe potuto minare agli interessi economici e ciò non è accettabile per il Partito. Ancora una volta i lavoratori cinesi sono stati abbandonati, vedendosi superare in importanza dagli interessi economici.

Un problema chiave nell'approvazione delle elezioni dirette è la mancanza di una posizione ufficiale della FNSC. Legata storicamente al Partito Comunista Cinese in una relazione di dipendenza, la Federazione è costretta a ricoprire un duplice ruolo: quello di rappresentare gli interessi dei lavoratori e quelli del Partito[93]. E ovviamente le due posizioni risultano essere inconciliabili.

2.4 Conclusione

Il boom economico che ha investito la Cina sin dagli anni Ottanta ha radicalmente modificato la vita dei lavoratori. Se in precedenza questi ultimi avevano vissuto e lavorato sotto la tutela dello Stato grazie all'assicurazione di un lavoro a vita e alle garanzie sociali fornite attraverso il sistema della "ciotola di riso di ferro", con l'avvento della modernizzazione economica tutte queste garanzie sono scomparse. I lavoratori si sono interfacciati con una nuova realtà, fatta di instabilità e insicurezza. La privatizzazione delle aziende statali e l'investimento diretto di capitali esteri ha reso il mondo lavorativo molto duro per la manodopera, in particolare per i lavoratori migranti che hanno costituito la forza di crescita per il Paese. La nuova vita dei lavoratori cinesi è caratterizzata dalla continua ricerca di un lavoro che tuteli i loro diritti e la cui paga

93 HOWELL, Jude, "New democratic Trends in China? Reforming The All-China Federation of Trade Unions", *Institute of Development Studies Working Paper*, No. 263, 2006, p. 263

possa permettergli di condurre una vita dignitosa. Ma questi cambiamenti economici hanno avuto anche un risvolto negativo, in quanto la manodopera cinese è sottoposta ad una pressione sempre crescente ed è diventata una vittima del sistema economico.

Negli anni si è assistito ad un incremento delle denunce da parte dei lavoratori di violazioni dei loro diritti sanciti nei contratti di lavoro, come ritardo delle paghe o detrazioni sugli straordinari. Grazie a nuovi mezzi di diffusione di informazioni e delle campagne governative, i lavoratori ora sono più consapevoli dei mezzi che possono essergli utili nel processo di risoluzione delle dispute lavorative. Lo Stato ha assunto un atteggiamento di accettazione nei confronti delle dispute sul lavoro, e anzi ha favorito lo sviluppo e la diffusione di una serie di strumenti per facilitarne la risoluzione.

I lavoratori cinesi possono decidere di intraprendere la via giudiziaria attraverso l'utilizzo di canali come ad esempio quello degli ispettori del lavoro, i centri sindacali di assistenza legale oppure possono decidere di rivolgersi ad avvocati privati, avvocati per il pubblico interesse o rappresentanti civici. Tutti questi strumenti però hanno delle grandi limitazioni: i primi due elencati sono sotto dimensionati e per questo motivo non hanno le risorse per aiutare tutti i lavoratori, e molto spesso mancano anche di interesse e capacità per svolgere adeguatamente il loro lavoro. Nonostante i lavoratori abbiano la percezione che gli ispettori del lavoro non riescano a pieno a risolvere i problemi sul posto di lavoro a causa della loro scarsa autorità, questa è la prima via che decidono di intraprendere. La mancanza di fondi in questo tipo di organizzazioni è però un grosso problema perché non fa che limitare le possibilità di accesso a tali servizi da parte dei lavoratori che si trovano in una situazione difficile.

Per quanto riguarda gli avvocati, in questi casi i lavoratori devono essere disposti ad investire una somma di denaro più o meno ingente, ma la difficoltà maggiore è riuscire ad assumere un legale che decida di portare avanti un caso di disputa sul lavoro. Negli ultimi anni il governo ha approvato una serie di emendamenti alla Legge di Procedura Civile e Procedura Amministrativa che ha limitato notevolmente la possibilità da parte dei lavoratori di avere come difensore un rappresentante civico.

Sin dall'entrata in vigore nel 2008 della Legge sulla Mediazione e l'Arbitrato delle Dispute Lavorative, il governo cinese ha cercato di spingere i lavoratori a risolvere le proprie dispute attraverso la mediazione, di più facile accesso ma che spesso porta gli

operai ad accettare delle condizioni sfavorevoli rispetto alle loro richieste iniziali. Il sindacato cinese in questo contesto sta svolgendo un ruolo principale, comportandosi da mediatore tra lavoratori e datori di lavoro affinché tutti siano soddisfatti del risultato della mediazione. Attraverso gli emendamenti e le norme approvate dal governo, sembra che la Cina voglia migliorare il suo status di paladino dei diritti dei lavoratori, ma nella pratica non fa altro che rendere sempre più difficile riuscire ad ottenere una giusta sentenza. I lavoratori hanno una notevole rosa di possibilità tra cui scegliere, ma non c'è un'opzione che realmente possa far sentire il lavoratore al sicuro e ben rappresentato. Questo rafforzamento da un punto di vista legale circa la tutela dei diritti dei lavoratori è in netto contrasto con le pratiche di sfruttamento perpetrate dalle aziende che molto spesso si trovano ad agire impunite.

Quando gli strumenti sovra citati si rivelano fallimentari, i lavoratori che abbiano ancora voglia di continuare a lottare possono decidere di intraprendere vie extra giudiziarie come ad esempio le petizioni, gli scioperi o attirare l'attenzione dei social media. Le petizioni ormai sono cadute in disuso a causa della poca formalità a loro attribuita, mentre gli scioperi sono uno strumento ambiguo a cui fare ricorso perché il rischio di perdere il lavoro è sempre molto alto per coloro i quali decidono di prendervi parte.

L'organizzazione che per eccellenza dovrebbe rappresentare i lavoratori è la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi. Il sindacato in Cina ha avuto storicamente un rapporto complesso con il Partito, caratterizzato da diversi tentativi fallimentari di ottenere maggiore indipendenza. Oggi la FNSC ha il ruolo di "cintura di trasmissione", ovvero mettere in contatto il governo con il mondo del lavoro, ma il suo ruolo è molto meno politico di quello che si potrebbe pensare. Non potendo assumere direttamente il compito di tutela dei diritti dei lavoratori, negli ultimi anni si è limitata a fungere da ago della bilancia nel caso di dispute sul lavoro tra manodopera e datori di lavoro. Ci sono stati vari tentativi di democratizzazione all'interno del sindacato come ad esempio l'enfasi posta sulla necessità di avere elezioni democratiche all'interno dei vari sindacati a livello di base. Soprattutto nelle imprese straniere questa sindacalizzazione non ha portato gli effetti sperati, limitandosi ad un'istituzione formale di organizzazioni sindacali.

I lavoratori cinesi sono sempre più sfiduciati nel confronti del sindacato, in quanto si rendono conto che questo non può essere lo strumento che prende le loro difese e li supporta in caso di difficoltà.

Nel prossimo capitolo verrà analizzato il ruolo delle Organizzazioni Non Governative, che per anni hanno svolto attivamente il compito di formazione e tutela dei diritti dei lavoratori, sostituendo temporaneamente la FNSC.

CAPITOLO TERZO

LA REALTÀ E IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI NON GOVERNATIVE IN CINA

A partire dal lancio delle politiche di "Riforma e Apertura" di Deng Xiaoping, la Cina ha vissuto anni di intenso sviluppo economico che le hanno permesso di entrare sul panorama internazionale. Attualmente è considerata la seconda potenza mondiale, e per non perdere il suo ruolo è costretta ad adottare delle politiche del lavoro che vanno esclusivamente a vantaggio dei produttori e non dei lavoratori. La forza lavoro a basso costo è diventata quindi una componente fondamentale per mantenere alta l'attrazione dei capitali stranieri. I governi centrali e locali hanno adottato un orientamento politico che potesse favorire i capitali e sopprimere i movimenti dei lavoratori che richiedevano maggiori tutele[1]. Nonostante ciò, l'atteggiamento ufficiale assunto dal governo è stato quello di promuovere una serie di campagne e riforme sulla tutela dei diritti dei lavoratori e un incremento dei controlli circa il rispetto della nuova Legge sui contratti di lavoro. I lavoratori cinesi però continuano a lamentare una scarsa protezione dei propri diritti, soprattutto in materia di ritardi nei pagamenti dei salari e mancati pagamenti delle ore di lavoro straordinario come spiegato nel dettaglio nel capitolo precedente. I problemi più diffusi di cui si lamentano i lavoratori sono lunghi turni, retribuzione molto bassa, l'incapacità dei datori di lavoro di pagare gli straordinari e l'assicurazione sociale, gli arretrati e la mancanza di precauzioni e tutele sul posto di lavoro. I lavoratori migranti inoltre sempre più spesso hanno denunciato la discriminazione sul luogo di lavoro a causa del loro status di *hukou* rurale, licenziamenti illegali e la mancanza di stipula dei contratti di lavoro come sancito dalla legge[2]. Come analizzato nei capitoli precedenti, le azioni intraprese dallo Stato in queste circostanze sono costituite da tentativi di indirizzare le dispute su canali legali, l'aiuto fornito è quindi quello di soccorrere i lavoratori dopo che hanno subito delle violazioni, mancando però di risolvere lo squilibrio esistente tra datori di lavoro e manodopera.

La continua violazione dei propri diritti ha spinto i lavoratori cinesi a formare dei veri e propri movimenti per la tutela dei loro interessi che includono forme di mobilitazione legale ed extra-legale, e ciò in particolare ha portato allo sviluppo di organizzazioni non

1 CHENG, Joseph Yu-shek, NGOK, Kinglun, YAN, Huang, "Multinational corporations, global civil society and Chinese labour: Workers' solidarity in China in the era of globalization", *Economic and Insutrial Democracy*, No. 33, 2011, p. 380

2 FRIEDMAN, Eli, CHING, Kwan Lee, "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, No. 48, 2010, p. 513

governative[3]. La mobilitazione dei lavoratori è cresciuta negli ultimi 15 anni, ma ha avuto un'accelerazione a partire dall'approvazione della Legge sui contratti di lavoro e dalla crisi economica globale del 2008 che ha colpito l'industria cinese. Sfortunatamente le leggi cinesi rimangono sempre troppo generiche, lasciando ampio margine d'azione a livello di dirigenza locale delle fabbriche, le quali quindi non seguono quanto stabilito dal governo. I soprusi continui hanno spinto i lavoratori, ed in particolare coloro i quali hanno vissuto incidenti o violazioni dei propri diritti, a formare delle associazioni con il compito di insegnare ai propri compagni a comportarsi in situazioni di svantaggio e poter ottenere quanto dovuto.

Prima di approfondire il discorso sulle ONG del lavoro in Cina, è necessario precisare lo sviluppo storico delle organizzazioni non governative per poter comprendere come è cambiato il loro rapporto con lo Stato nel corso degli anni.

3.1 La nascita e lo sviluppo delle Organizzazioni Non Governative in Cina

In Cina bisogna operare una distinzione tra organizzazioni che operano sul territorio: abbiamo organizzazioni civili (*minjian zuzhi* 民间组织), organizzazioni sociali (*shehui tuanti* 社会团体) e organizzazioni private no-profit (*minban feiqiye danwei* 民办非企业单位)[4]. Le organizzazioni sociali sono costituite volontariamente da cittadini che sviluppano attività in base alla loro natura con lo scopo di realizzare la volontà e accrescere il benessere dei membri, come ad esempio le fondazioni, le società di ricerca. Le organizzazioni private no-profit sono invece organizzazioni stabilite da imprese, unità non commerciali e individui che operano in proprietà non statali. Includono principalmente scuole, ospedali, centri di servizi per la comunità, centri per la formazione professionale[5].

Quando si parla di organizzazioni non governative in Cina bisogna operare un'ulteriore distinzione: organizzazioni "dall'alto verso il basso" e quelle "dal basso verso l'alto"[6].

3 FRIEDMAN, Eli, CHING, Kwan Lee, "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, No. 48, 2010, p. 516

4 SHIEH, Shawn, "The Roles and Challenges of International NGOs in China's Development", *China Development Brief*, 2012, p. 3

5 WANG, Ming, "The Development of NGOs in China", *The Nonprofit Review*, Vol. 1, No. 1, 2001, p. 53

6 GALLAGHER, Mary, *Authoritarian Legality in China-Law, Workers, and the State*, Cambridge, Cambridge University Press, 2017

Le prime sono quelle organizzate e gestite dal governo e direttamente o indirettamente finanziate da quest'ultimo. Il governo ha il compito di stabilire il fine di tali organizzazioni e le attività che devono svolgere.

Le organizzazioni dal "basso verso l'alto" invece sono quelle gestite da forze non governative. Nella maggior parte dei casi difficilmente riescono ad ottenere supporto da parte dello Stato soprattutto a causa della mancanza di uno status giuridico. L'aspetto positivo è che sono dotate di una maggiore indipendenza dal governo centrale, quello negativo è che molto spesso sono viste come una possibile fonte di instabilità e minaccia per lo Stato.

Volendo operare un rapido excursus storico circa lo sviluppo delle ONG in Cina, si può optare per una divisione in tre fasi differenti: la prima fase va dal 1911 al 1949, la seconda dal 1949 al 1978 e la terza dal 1978 agli anni 2000[7].

Durante la prima fase sono emerse molte organizzazioni non governative, le quali erano ancora immature da un punto di vista gestionale e per questo spesso si scontravano tra di loro portando alla loro stessa distruzione. In questo periodo, nell'Ottobre del 1932 il governo repubblicano ha promulgato il primo documento legale in Cina che aveva il ruolo di gestire le ONG.

La seconda fase va dal 1949 al 1978: dopo l'ascesa al potere del Partito Comunista nel 1949, le ONG sono state riorganizzate secondo i principi socialisti. Alcune furono politicizzate e in alcuni casi vennero definite come "Partiti Democratici" a causa del loro colore politico. Altre vennero bandite a causa della connotazione anti-governativa, come ad esempio gruppi religiosi[8]. Da questo momento storico in poi la caratteristica che distinguerà le ONG cinesi dalle altre organizzazioni sul territorio sarà proprio quella di non essere più affiliate alla politica. Ma l'arrivo della Rivoluzione Culturale nel 1966 ha portato a sconvolgimenti profondi sul territorio cinese causando il blocco temporaneo delle attività.

La terza fase va dal 1978 agli anni 2000: con l'apertura economica la Cina ha vissuto anni di sconvolgimenti sociali ed economici. La ripresa dello sviluppo delle

---

7 MA, Qiusha, "Defining Chinese Nongovernmental Organizations", *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 13, No. 2, 2002, p. 119

8 MA, Qiusha, "The Governance of NGOs in China Since 1978: How Much Autonomy?", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 31, No. 3, 2002, p. 308

organizzazioni non governative si ebbe negli anni '90[9]. A causa della rottura del sistema della "ciotola di riso di ferro", lo Stato ha gradualmente perso il suo monopolio sul sistema di welfare e della distribuzione delle garanzie sociali: questo è stato uno dei motivi che ha portato all'accelerazione dello sviluppo delle ONG sul territorio cinese. Le organizzazioni "dal basso verso l'alto" hanno così assunto il ruolo di supporto e aiuto della popolazione attraverso la creazione di scuole per i figli dei lavoratori migranti, ospedali accessibili a tutti, e la creazione di centri di formazione per quel segmento della popolazione rurale che in questi anni decide di spostarsi verso le città alla ricerca di fortuna.

Il Governo cinese in questo periodo ha assunto un atteggiamento tollerante, enfatizzando l'importanza del ruolo delle ONG nell'aiutare lo Stato a supportare i cittadini e fungere da ponte tra il governo e la società[10]. Il rapido sviluppo economico del settore privato e la crescita della molteplicità sociale e culturale hanno costretto lo Stato in questi anni a fare affidamento sulle ONG per evitare il malcontento della popolazione. Ma l'atteggiamento di negazione che ha iniziato a prendere piede negli anni successivi nei confronti delle organizzazioni politiche al di fuori del governo ha limitato grandemente le possibilità di sviluppo delle organizzazioni sociali[11].

3.2 Le ONG del lavoro

Uno dei termini utilizzati per identificare le organizzazioni non governative (*fei zhengfu zuzhi* 非政府组织) è stato adottato in Cina per la prima volta nel 1995 quando Pechino si stava preparando per ospitare la Quarta Conferenza Mondiale delle Donne delle Nazioni Unite. L'introduzione di tale termine ha sancito l'inizio del disgelo dei rapporti tra Stato e società, il quale ha portato al proliferare delle ONG.

Inizialmente le ONG cinesi avevano una forte connotazione di genere, mentre le prime organizzazioni di migranti furono fondate a partire dal 1998 con la nascita del Servizio per la Gestione dei Documenti dei Lavoratori Migranti di Panyu (*Panyu Dagongzu*

9 WANG, Ming, "The Development of NGOs in China", *The Nonprofit Review*, Vol. 1, No. 1, 2001, p. 55

10 SHIEH, Shawn, "The Roles and Challenges of International NGOs in China's Development", *China Development Brief*, 2012, p. 11

11 HSU, Jennifer Y.J., HASMATH, Reza, "The local corporatist state and NGO relations in China", *Journal of Contemporary China*, 2014, p. 516

Wenshu Chuli Fuwubu 番禺打工族文书处理服务部) a Canton[12]. Le ONG per i migranti si sono sviluppate a partire dalla fine del 1990 in particolare in aree come il Guangdong e Pechino grazie alle condizioni economiche e politiche favorevoli. La zona del Delta del Fiume delle Perle è stata uno dei primi spazi a crescere e svilupparsi grazie agli investimenti stranieri durante gli anni '80, e negli anni Novanta è diventata l'area di maggiore attrazione per i lavoratori migranti[13]. Le organizzazioni dei migranti differiscono tra loro per il tipo di attività che intraprendono: alcune si focalizzano sullo sviluppo della comunità, altre sull'educazione, altre sul lavoro[14]. L'emergere di organizzazioni del lavoro è stato un evento fondamentale per l'incremento della consapevolezza dei lavoratori cinesi rispetto ai loro diritti.

Se inizialmente le ONG del lavoro erano state costrette ad operare all'interno della "società civile non ufficiale"[15], queste sono cresciute grazie alla presenza di donatori stranieri e ONG internazionali che attraverso finanziamenti hanno favorito lo sviluppo di attività sul suolo cinese. A causa del clima restrittivo in Cina però, gran parte delle fondazioni internazionali sono costrette a finanziare programmi che siano accettati dal governo e che promuovano l'importanza del rispetto della legge. Per evitare di incorrere in censura o addirittura chiusura, gran parte delle ONG del lavoro cinesi pur di continuare a ricevere finanziamenti, decide di intraprendere attività come le consulenze legali e corsi di formazione legale[16]. Un altro problema che insorge è quello della difficoltà per le ONG cinesi di creare programmi a lungo termine a causa della durata limitata, in genere due o tre anni, dei finanziamenti da parte delle organizzazioni internazionali[17].

Le ONG del lavoro hanno vissuto una fase di crescita tra il 2004 e il 2012 grazie al discorso ufficiale promosso dal governo di Hu Jintao e Wen Jiabao della "società

12 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 102

13 FRIEDMAN, Eli, CHING, Kwan Lee, "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, No. 48, 2010, p. 523

14 JAKIMOW, Gosia, "Resistance through accomodation: the migrant worker NGOs'strategy of transforming citizenship in China", *The Online Journal of the China Policy Institute*, 2017

15 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 102

16 FRIEDMAN, Eli, CHING, Kwan Lee, "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, No. 48, 2010, p. 524

17 FRANCESCHINI, Ivan , *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 117

armoniosa", il quale comprendeva una componente sul lavoro e le tutele dei diritti della mandopera[18]. Fino a quel momento le autorità locali avevano chiuso un occhio circa il modo in cui i datori di lavoro si erano approfittati della condizione dei lavoratori. Ma a partire dal 2003 il governo ha promosso una serie di politiche con l'obiettivo di tutelare i diritti legali della manodopera cinese. L'attenzione è stata posta sulla necessità di bilanciare le relazioni sociali tra residenti rurali e urbani. Il lancio di una serie di attività, come corsi di approfondimento sulle novità legislative con il fine di aumentare la consapevolezza dei lavoratori migranti, aveva come secondo obiettivo la diminuzione delle proteste dei lavoratori che agli occhi del governo erano ritenuti ignoranti in materia, ed era questa ignoranza la causa per cui intraprendevano la via delle proteste[19]. Il risultato di queste campagne fu l'incremento della conoscenza legale dei lavoratori, e le ONG del lavoro che avevano tenuto i corsi di formazione promossi dal discorso ufficiale del governo, poterono ritenersi più che soddisfatti. Ma nonostante questo incremento positivo, le condizioni dei lavoratori non sono migliorate come ci si sarebbe potuto aspettare, e per questo motivo molti operai si sono rivolti alle ONG per ricevere supporto in seguito alle violazioni subite.

Il ruolo delle ONG del lavoro per i migranti è quello di fornire assistenza legale gratuita, servizi di conciliazione gratuiti, formazione in ambito legale e anche un'educazione circa le pratiche di vita nella città ed inoltre organizzano attività ricreative volte a sviluppare un senso di comunità tra i lavoratori migranti. L'importanza di queste organizzazioni risiede nella loro capacità di facilitare l'accesso a canali ufficiali di risoluzione delle dispute sul lavoro come l'arbitrato fornendo consigli legali e talvolta anche rappresentando i lavoratori[20].

Le lezioni sulle novità della Legge sui contratti di lavoro e il training circa i canali per le dispute legali sono diventate il genere di attività prediletto dai finanziatori stranieri per le ONG in Cina, le quali a causa della forte dipendenza economica non hanno potuto sottrarsi a questi programmi. Quasi tutte le organizzazioni del lavoro cinesi hanno svolto qualche tipo di attività per incrementare la conoscenza dei lavoratori, dalle

18 CHAN, Chris King-Chi, "The "Harmonious Society" as a Hegemonic Project: Labour conflicts and changing labour policies in China", *Labour Capital and Society*, January 2012

19 FROISSART, Chloé, "The Rise of Social Movements Among Migrant Workers", *China Perspectives*, No. 61, 2005, p. 3

20 Ivi, p. 8

lezioni alla pubblicazione di libricini che racchiudono gli aspetti fondamentali della nuova legge. Nonostante l'impegno di questi attivisti però, i lavoratori hanno spesso risposto con cinismo a questi corsi a causa della loro esperienza negativa nei confronti dei canali ufficiali per la risoluzione delle dispute sul lavoro[21].

Secondo gli studiosi Lee e Shen questo tipo di attività condotte dalle ONG cinesi non ha fatto altro che trasformare queste organizzazioni in "macchine anti-solidarietà" le quali, attraverso la promozione di una concezione individualistica dei diritti fondamentali dei lavoratori, non fanno che minare le basi della coesione sociale tra la manodopera, andando così a distruggere il potenziale del potere collettivo che potrebbero avere gli operai cinesi se agissero in maniera coesa[22].

La distribuzione di queste organizzazioni risulta essere sbilanciata: la maggior parte delle ONG del lavoro in Cina si trova ad operare in due zone quali Pechino e il Guangdong. Queste località negli ultimi anni infatti hanno attirato forza lavoro, e sono la sede prediletta di tali organizzazioni in quanto c'è un notevole vantaggio nell'accesso ai fondi stranieri. Pechino in quanto capitale del Paese ha un gran numero di ambasciate e istituzioni straniere sul suo territorio, le quali fungono da ponte tra i finanziatori e le ONG. Il Guangdong, ed in particolare Shenzhen, sono la sede di un gran numero di organizzazioni grazie alla sua vicinanza geografica con Hong Kong e la sua fervente società civile. Fondamentale per il fiorire di queste organizzazioni in queste aree è stato l'atteggiamento dei governi locali più aperti e predisposti a collaborare con le ONG[23]. Città invece come Shanghai, notoriamente ostili alle attività delle organizzazioni non governative, sono rimaste isolate e non hanno visto lo sviluppo di ONG del lavoro sul proprio territorio[24].

Le ONG del lavoro in Cina dipendono quindi da due fattori: la disponibilità e l'accessibilità ai finanziamenti stranieri e l'atteggiamento dei governi locali.

---

21 CHING, Kwan Lee, SHEN, Yuan, "The Anti-Solidarity Machine? Labor Nongovernmental Organizations in China", in Kuruvilla, Sarosh, Lee, Ching Kwan, Gallagher, Mary (a cura di), *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*, ILR Press, 2011

22 *Ibidem.*

23 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 104

24 HSU, Jennifer Y.J., "Spaces of civil society: the role of migrant non-governmental organizations in Beijing and Shanghai", *Progress in Development Studies*, Vol. 12, No. 1, 2012, p. 69

La routine quotidiana delle ONG dei lavoratori migranti è influenzata dalle risorse e dalle regole stabilite dai governi di vario livello o dai donatori che decidono di sponsorizzare le attività dell'organizzazione. Gli enti internazionali infatti essendo la principale fonte di reddito per le ONG cinesi vantano il diritto di influenzare le attività da intraprendere e pretendono una certa trasparenza sui conti dell'organizzazione. Se le ONG non hanno un finanziatore stabile corrono il rischio di diventare deboli e vulnerabili, costringendosi ad accettare ogni tipo di progetto proposto dai donatori stranieri pur di avere un'entrata nei loro conti[25]. Se da un lato questi finanziamenti da più enti stranieri come ad esempio la Comunità Europea o fondazioni internazionali permettono alle ONG cinesi di avere una stabilità e assumere a tempo pieno gli attivisti, dall'altro lato il rischio è che si crei una vera e propria industria delle ONG, la quale si allontana sempre di più dagli interessi dei lavoratori[26].

Le attività che la gran parte delle ONG del lavoro intraprendono sono la tutela dei diritti, le consultazioni legali, l'insegnamento circa l'importanza della contrattazione collettiva. Inoltre per poter attirare nuovi utenti presso i loro centri, gli attivisti devono fare regolarmente visita presso gli ospedali alla ricerca di lavoratori infortunati da aiutare gratuitamente, distribuire materiale informativo riguardo le loro attività e servizi. Uno dei principali problemi che gli attivisti si trovano a dover affrontare quando si approcciano ai lavoratori è quello di ottenere la loro fiducia. Per gli operai cinesi è difficile fidarsi degli attivisti in quanto ai loro occhi è impossibile che ci siano persone che vogliano aiutarli a risolvere i loro problemi gratuitamente. I migranti credono che chiunque si offra gratuitamente di aiutarli con i loro casi abbia dei secondi fini: il loro timore maggiore è quello di cadere vittima di qualche truffa e peggiorare così la loro già precaria condizione[27]. Una parte del duro lavoro degli attivisti è proprio quello di convincere la gente della genuinità delle loro azioni senza doppi fini. Avvantaggiati ovviamente sono quegli attivisti che sono stati loro stessi operai vittime di incidenti sul posto di lavoro o di violazioni dei propri diritti, i quali attraverso la loro esperienza

25 CHING, Kwan Lee, SHEN, Yuan, "The Anti-Solidarity Machine? Labor Nongovernmental Organizations in China", in Kuruvilla, Sarosh, Lee, Ching Kwan, Gallagher, Mary (a cura di), *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*, ILR Press, 2011

26 Ivi, 2011

27 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 114

riescono ad avvicinarsi alle nuove vittime[28]. A causa di queste difficoltà di interazione, i rapporti personali (*guanxi* 关系) rimangono la via principale attraverso cui le ONG del lavoro attirano i lavoratori a partecipare alle loro iniziative. Spesso vengono anche forniti incentivi materiali come pasti gratuiti o rimborsi dei biglietti dei mezzi di trasporto per riuscire a convincere i lavoratori a prendere parte ai programmi organizzati[29].

Le ONG del lavoro hanno in genere uno staff che varia dai 4 ai 7 membri con esperienze più o meno approfondite nel mondo del lavoro, i quali svolgono i compiti sovra citati e amministrano i progetti finanziati dai fondi stranieri. Le ONG possono vantare spesso un grande bacino di volontari che hanno il compito di distribuire materiale informativo all'interno delle fabbriche. Questi volontari possono essere lavoratori oppure studenti, i quali aiutano nella preparazione dei volantini e nella circolazione di newsletter o con attività di raccolta fondi[30].

Oltre alle fasi storiche precedentemente citate circa lo sviluppo delle organizzazioni non governative, bisogna sottolineare che a partire dal 2012 in poi l'atteggiamento del governo è cambiato nuovamente: si è optato per un approccio più diffidente nei confronti delle organizzazioni impegnate in ambiti politicamente sensibili come la tutela dei diritti dei lavoratori. Dalla presa del potere di Xi Jinping nel 2012 il governo cinese ha cambiato nuovamente strategia, mettendo in atto una vera e propria repressione nei confronti di tali organizzazioni come verrà analizzato successivamente nel capitolo.

Nonostante la maggior parte delle organizzazioni non governative cinesi abbia mantenuto un approccio conservativo evitando quindi di intraprendere direttamente attività politicamente sensibili e abbia condotto un tipo di attivismo "apolitico", il rapporto con lo Stato si è dimostrato molto spesso difficile[31].

---

28 KUHN, Berthold, "Evaluation and Regulation of Non-governmental Organizations in the People's Republic of China, Towards a Certification System Compatible with International Stanadrds?", *academia.edu*, Data di ultima consultazione 16/07/2019

29 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 116

30 GRANSOW, Bettina, Zhu, Jiangang, "Labour Rights and Beyond-How Migrant Workers NGOs Negotiate Urban Spaces in the Pearl River Delta", *Population, Space and Place*, No. 22, 2016, p. 190

31 JAKIMOW, Gosia, "Resistance through accomodation: the migrant worker NGOs'strategy of transforming citizenship in China", *The Online Journal of the China Policy Institute*, 2017

3.3 Relazione Stato-ONG

Fino a qualche anno fa, le relazioni tra Stato e società erano molto più negoziate e con margine d'azione maggiore rispetto a questi ultimi anni. I governi locali cercavano di collaborare con determinate ONG come strumento per aumentare la portata delle istituzioni statali nella società[32]. La crescita e la diversificazione delle ONG sul territorio cinese ha portato il governo ad approvare una serie di norme circa il riconoscimento e l'ufficializzazione di tali organizzazioni.

Le attività che una ONG può intraprendere sono sancite e limitate dal Regolamento Amministrativo sulla Registrazione delle Organizzazioni Sociali del 1998. Il compito di registrazione e supervisione di un'organizzazione non governativa spetta al Ministero degli Affari Civili[33]. Il Ministero ha il compito inoltre di diramare degli avvertimenti o degli ordini e può cancellare o modificare lo statuto di un'organizzazione qualora questo non sia conforme ai limiti stabiliti dallo Stato.

Ad ogni ONG è richiesto di trovare un'organizzazione ufficiale del governo ad esempio un ministero, un'università, un'organizzazione di massa, che operi nello stesso ambito dell'organizzazione, la quale possa svolgere l'attività di sponsor e controllo[34]. Ma questo step è molto difficile e spesso è la causa per cui molte organizzazioni non riescono a completare la procedura di registrazione. Gli attivisti del lavoro generalmente si rivolgono come primo tentativo agli uffici del sindacato a livello locale, ma anche in questo caso la loro richiesta viene respinta[35]. Gli incentivi per i dipartimenti del governo sono minimi, e per questo molto spesso si rifiutano di svolgere un tale compito senza poter ottenere nulla in cambio visto che questa responsabilità potrebbe esporre il dipartimento a seri problemi qualora l'ONG si rivelasse problematica da gestire[36]. Senza una registrazione presso il Ministero degli Affari Civili, le organizzazioni sono quindi

32 HSU, Jennifer Y.J., HASMATH, Reza, "The local corporatist state and NGO relations in China", *Journal of Contemporary China*, 2014, p. 519

33 HSU, Jennifer Y.J., "Chinese Non-Governmental Organisations and Civil Society: a Review of the Literature", *Geography Compass*, No. 8, 2014, p. 105

34 HSU, Carolyn, "Beyond Civil Society: An Organizational Perspective on State-NGO Relations in the People's Republic of China", *Journal of Civil Society*, Vol. 6, No. 3, 2010, p. 262

35 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 105

36 HSU, Jennifer Y.J., "Layers of the Urban State: Migrant Organisations and the Chinese State", *Urban Studies*, No. 49, 2012, p. 3514

illegali e rischiano di venire chiuse in ogni momento[37]. Il sistema di doppia registrazione con il Ministero e il dipartimento sponsor ha messo in seria difficoltà le organizzazioni che desiderano registrarsi e svolgere legalmente le loro attività. A rendere ancora più difficile il processo è l'obbligo di approvazione di tutte le attività dell'ONG da parte del dipartimento sponsor: questo processo va inoltre a diminuire l'indipendenza dell'organizzazione. La maggior parte delle organizzazioni non governative decide quindi, di fronte a tale procedura, di registrarsi come entità commerciali presso il Dipartimento dell'Industria e del Commercio o addirittura di non registrarsi affatto, nonostante la registrazione rimanga la fonte più importante di legittimazione per le ONG[38]. Quelle organizzazioni che decidono di non registrarsi operano quindi in un'area grigia, e la loro presenza e attività viene tollerata dallo Stato finché l'ONG si dimostra utile e leale ai principi del Partito[39].

Se le organizzazioni sono registrate come entità commerciali è molto difficile che il governo possa revocare loro la licenza, in quanto essendo sottoposti all'amministrazione del Dipartimento del Commercio è necessario che non compiano reati e non evadano le tasse per poter continuare ad operare in sicurezza. Nel caso in cui le ONG abbiano una registrazione civile è possibile incorrere in maggiori problemi in quanto i controlli sono molto più severi e basta condurre attività sospette al di fuori dell'ambito di competenza per essere puniti[40].

Il sistema di registrazione sviluppato dal governo per poter avere un maggiore controllo delle ONG che operano in Cina non ha fatto altro che incentivare queste ultime ad operare in una condizione di clandestinità per sfuggire alla dipendenza forzata[41]. Il rifiuto da parte del governo di garantire libertà d'azione alle organizzazioni dei lavoratori migranti e di riconoscere il loro status di enti no-profit ha portato allo sviluppo di dinamiche di interazione a livello internazionale. Ciò può essere particolarmente visibile nell'area di Shenzhen dove le ONG di Hong Kong hanno

37 HSU, Jennifer Y.J., HASMATH, Reza, "The local corporatist state and NGO relations in China", *Journal of Contemporary China*, 2014, p. 523

38 WANG, Qun, YAO, Yanrao, "Resource Dependence and Government-NGO Relationship in China", *The China Nonprofit Review*, No. 8, 2016, p. 38

39 FROISSART, Chloé, "NGOs Defending Migrant Workers' Rights", *China Perspectives*, 2011, p. 19

40 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 106

41 HSU, Jennifer Y.J., HASMATH, Reza, "The local corporatist state and NGO relations in China", *Journal of Contemporary China*, 2014, p. 524

intrapreso una serie di attività per supportare le organizzazioni sul suolo cinese[42]. Nonostante il supporto però, le ONG cinesi non sono soddisfatte di questo rapporto in quanto riscontrano uno squilibrio nel potere tra le organizzazioni: mentre le attività quotidiane vengono portate avanti dalle ONG cinesi, le decisioni principali vengono prese da Hong Kong, creando un rapporto di sfiducia tra le parti.

Lo stretto controllo operato dal governo sulle attività delle ONG è motivato dai timori che questi gruppi possano "intensificare i conflitti, danneggiare le relazioni lavorative, causare disordini pubblici e minacciare la sicurezza dello Stato"[43]. A causa di queste accuse mosse dal PCC nei confronti delle organizzazioni non governative, a queste rimane veramente poco spazio in cui operare e soprattutto hanno vissuto un aumento delle sfide quotidiane da affrontare per poter svolgere le proprie attività[44].

Il grande timore è che se i lavoratori sono consapevoli dei loro diritti grazie alle attività svolte dalle ONG, la loro delusione e frustrazione nei confronti delle continue violazioni rischia di fomentare e dar vita ad una vera e propria ondata di attivismo che potrebbe portare a proteste come quelle avvenute a Tian'anmen nel 1989[45]. Per poter continuare a svolgere le proprie attività in ambiti sensibili come quello del lavoro, una parte delle ONG ha accettato un patto sottinteso con lo Stato, ovvero quello di impegnarsi a promuovere un discorso sui diritti che coincida con quello del Partito[46].

L'atteggiamento dei governi locali nei confronti delle ONG è influenzato grandemente dalla possibilità di intervento da parte delle imprese: i governi infatti fino a qualche anno fa chiudevano un occhio sulle attività intraprese dalle organizzazioni in quanto queste aiutavano a risolvere le dispute sul lavoro e mantenere la stabilità sociale. La protezione dei diritti dei lavoratori come parte dei compiti dell'ONG potrebbe però

42 GRANSOW, Bettina, ZHU, Jiangang, "Labour Rights and Beyond-How Migrant Workers NGOs Negotiate Urban Spaces in the Pearl River Delta", *Population, Space and Place*, No. 22, 2016, p. 189

43 CHAN, Anita, "The Relationship between Labour NGOs and Chinese Workers in an Authoritarian Regime", *Global Labour Journal*, Vol. 9, No. 1, 2018, p. 7

44 FRIEDMAN, Eli, CHING, Kwan Lee, "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, No. 48, 2010, p. 524

45 FRANCESCHINI, Ivan, SIU, Kaxton, Chan, Anita, "The "Rights Awakening" of Chinese Migrant Workers: Beyond the Generational Perspective", *Critical Asian Studies*, Vol. 48, No. 3, 2016, p. 426

46 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 107

attirare proteste e rappresaglie contro le imprese che hanno ripetutamente violato i diritti della forza lavoro, creando così un'ondata di instabilità[47].

La paura di una mobilitazione dal basso ha portato il governo cinese a creare un settore semi-ufficiale di ONG: i dipartimenti dello Stato a vari livelli hanno creato fondazioni e altri tipi di organizzazioni per promuovere e portare avanti progetti di ricerca, informazione e supporto. Il settore delle ONG governative ha due scopi principali: ricevere fondi da esperti e fondazioni ai quali il governo stesso ha difficoltà ad accedere, in particolare enti internazionali. In secondo luogo queste ONG governative hanno la possibilità di esplorare nuovi ambiti di ricerca ai quali le organizzazioni governative hanno difficoltà ad accedere, quali campi sensibili come l'HIV[48].

Le relazioni tra Stato e ONG non è statica, anzi i loro rapporti sono stati caratterizzati da periodi di attacco e periodi di mutua tolleranza[49]. Gli attacchi periodici sferrati dall'Agenzia per la Pubblica Sicurezza nei confronti di queste organizzazioni sono stati motivati dal rischio che queste costituivano per la sicurezza nazionale. Questi attacchi possono essere più o meno violenti, passando dalla sorveglianza, alle minacce di chiusura dei propri uffici alle minacce più serie rivolte ai familiari degli attivisti. Non tutte le ONG del lavoro vengono attaccate alla stessa maniera: forme di repressione più severa vengono intraprese nei confronti di quelle organizzazioni che spaventano maggiormente il governo a causa dei loro collegamenti esterni o a causa delle loro attività.

Per gli agenti di sicurezza dello Stato è abbastanza comune invitare gli attivisti a "bere un tè" (*he cha* 喝茶), ovvero una tattica informale di interrogatorio[50]. Questo tipo di attività avvantaggia entrambe le parti: gli agenti interrogano gli attivisti circa le loro attività, come ad esempio gli ultimi contatti con enti stranieri o nuove fonti di finanziamento, ricordandogli i pericoli in cui possono incorrere se intraprendono azioni collettive. Gli attivisti invece sfruttano questi incontri per ottenere informazioni dagli

47 CHENG, Joseph Yu-shek, NGOK, Kinglun, ZHUANG, Wenjia, "The Survival and Development Space for China's Labor NGOs: Informal Politics and Its Uncertainty", *Asian Survey*, Vol. 50, No. 6, 2010, p. 1089

48 CHEN, Jie, "The NGO Community in China, Expanding Linkages With Transnational Civil Society and Their Democratic Implications", *China Perspectives*, No. 68, 2006, p. 31

49 CHAN, Anita, "The Relationship between Labour NGOs and Chinese Workers in an Authoritarian Regime", *Global Labour Journal*, Vol. 9, No. 1, 2018, p. 14

50 FU, Diana, "Fragmented control: Governing contentious labor organizations in China", *Governance*, No. 30, 2017, p. 450

agenti avendo così la possibilità di evitare di correre rischi inutili. Spesso tra le parti si sviluppa addirittura una relazione quasi di amicizia. La sorveglianza da parte degli agenti di sicurezza si estende anche agli uffici delle ONG, con l'obiettivo di monitorare costantemente le attività organizzate[51].

Le ONG del lavoro e i loro attivisti però non si sono lasciati scoraggiare e sono riusciti a sopravvivere sia grazie alla loro capacità di reinventarsi, ma anche perché i governi locali e in particolare quello del Guangdong si sono resi conto che è quasi impossibile bloccare le operazioni delle ONG attraverso la proibizione. Analizzando la situazione con più attenzione è facile comprendere che è improbabile che le organizzazioni cinesi possano causare una rivolta in quanto le loro dimensioni sono quasi sempre molto piccole e le loro capacità limitate. Inoltre l'attenzione posta dalle ONG sul rispetto della Legge sui contratti di lavoro e sui diritti individuali piuttosto che quelli collettivi, difficilmente potrà portare alla nascita di movimenti di protesta nazionali così come teme il governo[52].

Se da una parte i governi locali assumono un atteggiamento sospettoso e talvolta repressivo nei confronti delle ONG, queste ultime invece cercano di allacciare una serie di legami con lo Stato. Riuscire ad intraprendere dei rapporti con il governo serve alle ONG per poter ottenere legittimazione e protezione, avendo così la possibilità di portare avanti attività senza interferenze. Godere di un rapporto sereno con il governo è fondamentale per avere accesso a risorse come degli uffici o luoghi dove svolgere le proprie attività, o per poter riuscire a influenzare le politiche intraprese dai governi di vari livelli[53].

Molte ONG del lavoro in risposta al controllo operato dal governo decidono di intraprendere un atteggiamento di auto censura che può ridurre il rischio di incorrere in problemi con lo Stato. Ad esempio cercano di minimizzare il loro coinvolgimento in azioni collettive su larga scala, riducono le loro attività nei periodi caldi da un punto di vista politico e diminuiscono la loro presenza fisica sui siti di proteste. Nonostante

51 FRANCESCHINI, Ivan, "Meet the State Security: Chinese Labour Activists and Their Controllers", *Made in China Journal*, 2017, p. 35

52 HOWELL, Jude, "Shall We Dance? Welfarist Incorporation and the Politics of State-Labour NGO Relations", *The China Quarterly*, Vo. 223, 2015, p. 712

53 YIN, Deyong, "China's Attitude Toward Foreign NGOs", *Washington University Global Studies Law Review*, Vol. 8, Issue 3, 2009, p. 529

questa auto censura, le ONG cercano delle alternative per poter continuare a svolgere le proprie attività come ad esempio disperdere le organizzazioni su siti multipli o ricollocare gli uffici sotto nuove giurisdizioni[54].

Tutti questi tentativi da parte delle organizzazioni non governative del lavoro non sono sufficienti per poter continuare ad operare in tranquillità, soprattutto nel caso in cui la loro esistenza sia in netto contrasto con i piani sviluppati dal governo[55].

L'importanza delle ONG del lavoro per i lavoratori migranti risiede nella loro capacità di non essere semplicemente dei centri che forniscono servizi sociali, ma nel fatto di riuscire a dare voce e agire negli interessi dei lavoratori sfruttati. Gran parte di queste organizzazioni puntano a sottolineare che i benefici delle loro attività non ricadono unicamente sugli operai, ma su tutta la società che così può mantenere la sua armonia. Per riuscire ad entrare nelle grazie del governo e poter agire con maggiore indipendenza, molte di queste ONG adottano degli slogan confuciani che aiutano a sostenere le relazioni paternalistiche tra Stato e società, delegittimando le proteste e enfatizzando l'importanza dell'obbedienza civile ai valori tradizionali cinesi[56]. Ad esempio in una ONG in cui ha svolto delle ricerche la studiosa Malgorzata Jakimow ha notato un manifesto con la scritta "Tutti i lavoratori sotto il cielo sono un'unica famiglia" (*Tianxia dagong shi yi jia* 天下打工是一家). La citazione fa chiaro riferimento allo slogan comunista "proletari di tutti i Paesi unitevi" e ai concetti tradizionali di *tianxia* 天下 e *jia* 家 usati frequentemente dalla retorica confuciana[57].

Nel discorso ufficiale le organizzazioni preferiscono utilizzare l'acronimo occidentale ONG piuttosto che la definizione cinese 非政府组织 *fei zhengfu zuzhi*, in quanto la parola 非 *fei* "non" è simile a 反 *fan* "anti" che potrebbe così essere confusa con organizzazione anti-governativa[58]. La costruzione della legittimità di tali organizzazioni si basa sul mettere in evidenza la loro volontà di operare al di fuori del mondo della

54 FU, Diana, "Fragmented control: Governing contentious labor organizations in China", *Governance*, No. 30, 2017, p. 454

55 FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 111

56 JAKIMOW, Malgorzata, "Resistance through Accomodation: A Citizenship Approach to Migrant Worker NGOs in China", *Journal of Contemporary China*, 2017, p. 8

57 Ivi, p. 9

58 STIGUM GLEISS, Marielle, "How Chinese labour NGOs legitimize their identity and voice", *China Information*, Vol. 28, 2014, p. 368

politica, e non volersi porre come un antagonista per il Partito e per la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi. Molte ONG per dimostrare la loro distanza dalla politica hanno deciso di puntare sulla costruzione di attività per il supporto quotidiano dei lavoratori migranti. Sono stati istituiti dei centri di servizi per i lavoratori nelle più densamente popolate comunità per migranti. Questi centri di servizi sono dotati di librerie che forniscono ai lavoratori gratuitamente quotidiani, riviste, film, programmi televisivi, ma soprattutto delle classi di educazione e attività ricreative come corsi di poesia. In questi centri l'aspetto fondamentale è l'educazione degli operai, in particolare in ambito legale al fine di accrescere la consapevolezza circa le condizioni generali della classe sociale dei lavoratori. L'obiettivo di queste ONG è quello di costruire un'identità collettiva in quelle persone escluse dalla società urbana a causa del loro status di *hukou* rurale[59].

Oltre alle ONG che concentrano il loro lavoro nelle comunità dei lavoratori migranti, ci sono altre organizzazioni che hanno deciso di partecipare al movimento di RSI, responsabilità sociale d'impresa[60]. Queste organizzazioni conducono interviste fuori dai cancelli delle fabbriche o nei dormitori dei lavoratori per poter raccogliere informazioni circa le paghe e le condizioni di lavoro. Se in questo processo di ricerca vengono riscontrate delle violazioni, il compito di queste ONG è quello di fare pressioni sui datori di lavoro al fine di costringerli ad apportare delle migliorie. In altri casi sono le stesse imprese, in particolare quelle straniere, che invitano questi gruppi all'interno della fabbrica con l'obiettivo di creare delle assemblee per i lavoratori. Ma se da un lato scoprire le violazioni in maniera ufficiosa è molto semplice, ottenere informazioni compromettenti dagli operai durante meeting organizzati dai manager è del tutto impossibile. In altri casi invece alle ONG è richiesto di tenere delle lezioni per i lavoratori ma anche per i dirigenti circa le novità della Legge sui contratti di lavoro, le garanzie sociali e i codici di condotta per aumentare la consapevolezza dei lavoratori[61].

59 CHAN, Chris King-Chi, "Community-based organizations for migrant workers' rights: the emergence of labour NGOs in China", *Community Development Journal*, 2012, p. 7

60 XU, Yi, "Labor non-governmental organizations in China: Mobilizing rural migrant workers", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 55, No. 2, 2016, p. 247

61 CHAN, Chris King-Chi, "Community-based organizations for migrant workers' rights: the emergence of labour NGOs in China", *Community Development Journal*, 2012, p. 11

3.4 La realtà delle ONG negli ultimi anni

La situazione descritta fino a questo momento ha vissuto un serio sconvolgimento a partire dal 2013, anno di presa del potere del presidente Xi Jinping. Lo Stato si sta muovendo fermamente per stabilire il controllo del partito su tutti gli aspetti della società e per questo motivo è stato intrapreso un cammino di repressione delle ONG del lavoro[62]. Gli accademici che per anni si sono interessati al mondo delle organizzazioni non governative cinesi sono fortemente scoraggiati dall'atteggiamento intrapreso dallo Stato, e in molti temono che questa ondata di repressioni possa portare alla fine delle organizzazioni sociali sul territorio cinese.

Osservando le azioni repressive intraprese dal Partito sin dal 2015, è possibile evincere il progetto del governo di mantenere la stabilità sociale e politica attraverso la centralizzazione del potere nelle mani del PCC. Negli ultimi anni gli attivisti delle ONG infatti hanno denunciato continui attacchi da parte del governo attraverso multe, arresti e intimidazioni. Oltre alle tradizionali attività portate avanti dalle organizzazioni del lavoro, negli ultimi anni alcune ONG avevano cominciato a promuovere la contrattazione collettiva, a partecipare attivamente agli scioperi organizzati dai lavoratori e incoraggiare gli operai ad eleggere i propri rappresentanti all'interno delle fabbriche per poter negoziare con i datori di lavoro. Questo cambiamento nelle attività intraprese dalle ONG sancisce una transizione da un approccio basato sulla tutela dei diritti 'legali' individuali dei lavoratori, ad uno legato al perseguimento degli interessi collettivi. Un noto avvocato per la difesa dei diritti dei lavoratori Duan Yi aveva affermato con fiducia che le ONG cinesi si stavano trasformando da essere "fornitrici di servizi" (*fuwuxing* 服务型) e "protettrici dei diritti" (*weiquanxing* 维权型), a organizzazioni per il movimento dei lavoratori (gongyunxing 工运型)[63].

Esattamente durante questo periodo di transizione, nel Dicembre del 2015, le autorità del Guangdong hanno arrestato una dozzina di attivisti di ONG del lavoro che operavano nell'ambito della contrattazione collettiva con l'accusa di "aver radunato una folla per interrompere l'ordine pubblico", "truffa" o "collusione con forze ostili

62 KURUVILLA, Sarosh, "From cautious optimism to renewed pessimism: labor voice and labor scholarship in China", *ILR Review*, No. 71, 2018, p. 1022

63 FRANCESCHINI, Ivan, Nesossi, Elisa, "State Repression of Chinese Labor NGOs: A Chilling Effect?", *The China Journal*, No. 80, 2018

straniere" (*jingwai didui shili* 境外敌对势力)[64]. Gli attacchi di questo periodo appaiono molto differenti nella forma rispetto a quelli degli anni precedenti, in particolare hanno avuto risonanza nazionale e non più locale e soprattutto perché lo Stato ha fatto affidamento su una serie di norme ad hoc per entrare in azione[65]. Uno dei casi più noti è quello di Zeng Feiyang, leader di una delle ONG storiche a Guangzhou, la *Dagongzu* 打工族 precedentemente citata in quanto prima organizzazione dedicata ai migranti comparsa in Cina negli anni Novanta. Contro di lui è stata intrapresa una campagna mediatica senza precedenti, rivolgendogli false accuse come l'essersi appropriato illegalmente di fondi ottenuti da stranieri per fini personali senza tener conto dei bisogni dei lavoratori. Per demolire ulteriormente la sua figura, gli sono state rivolte anche accuse di molestie sessuali[66].

A questa ondata di repressioni è seguita nel 2016 l'approvazione della nuova Legge sulla gestione delle Organizzazioni Non Governative Straniere il cui scopo principale è quello di impedire ai fondi stranieri di raggiungere le casse delle ONG sul territorio cinese. Il termine "ONG straniere" in questo caso si riferisce a tutte quelle organizzazioni no-profit, organizzazioni sociali come le fondazioni o think thank che sono state legalmente stabilite al di fuori del territori cinese. Tra le organizzazioni straniere bisogna includere anche quelle di Hong Kong, Taiwan e Macao[67].

Formalmente l'obiettivo della legge come sancito dall'Art. 1 è quello di standardizzare e guidare tutte le attività che sono portate avanti dalle organizzazioni non governative straniere in Cina, e proteggere i loro interessi e diritti[68]. Il range di attività che possono intraprendere le ONG straniere viene stabilito dalla legge, la quale esclude tutte quelle che potrebbero essere considerate politicamente sensibili come la protezione dei diritti del lavoro e i diritti umani. La nuova legge richiede alle ONG di registrarsi presso il Ministero della Pubblica Sicurezza e non più presso il Ministero degli Affari Civili.

64 FRANCESCHINI, Ivan, NESOSSI, Elisa, "State Repression of Chinese Labor NGOs: A Chilling Effect?", *The China Journal*, No. 80, 2018

65 KURUVILLA, Sarosh, "From cautious optimism to renewed pessimism: labor voice and labor scholarship in China", *ILR Review*, No. 71, 2018, p. 1023

66 FRANCESCHINI, Ivan, "Meet the State Security: Chinese Labour Activists and Their Controllers", *Made in China Journal*, 2017, p. 36

67 FENG, Chongyi, "The NGO Law in China and its Impact on Overseas funded NGOs", *Cosmopolitan Civil Societies: an Interdisciplinary Journal*, Vol. 9, No. 3, 2017, p. 96

68 FRANCESCHINI, Ivan, NESOSSI, Elisa, "The Foreign NGOs Management Law: A Compendium", *Made in China Journal,* 2016, p. 34

Questo è forse uno degli aspetti più problematici della nuova legge in quanto il controllo nelle mani degli agenti di Pubblica Sicurezza sta a simboleggiare la volontà di controllo del governo, e non quella di voler facilitare le procedure di registrazione delle ONG.

Le autorità della Pubblica Sicurezza non sono solo responsabili per le procedure di autenticazione, ma devono svolgere ispezioni annuali e monitorare le attività svolte. Inoltre hanno il dovere di investigare e punire le attività illegali svolte dalle ONG[69]. Gli agenti della Pubblica Sicurezza spesso fanno ricorso alla violenza fisica e altre tattiche intimidatorie per persuadere gli attivisti affinché cessino il proprio lavoro. Negli ultimi anni questi agenti hanno esercitato notevoli pressioni sui proprietari degli uffici affittati alle ONG affinché revocassero i loro permessi in modo da lasciare tali organizzazioni senza una sede ufficiale. In altre circostanze sono intervenuti ufficiosamente per congelare i conti bancari delle ONG o hanno impedito agli attivisti di lasciare il Paese[70]. Anche gli attivisti stranieri hanno dovuto fronteggiare un cambiamento di condotta degli agenti nei loro confronti: negli ultimi anni ci sono stati alcuni casi di arresti di cittadini stranieri che operavano in ONG straniere con legami in Cina. Uno dei casi che ha ricevuto maggiore risonanza è quello di Peter Dahlin, cittadino svizzero, arrestato e costretto a pronunciare un discorso di scuse in diretta sulla televisione nazionale[71].

La priorità dominante del PCC sin dal 1989 è quella di conservare la stabilità sociale (*weiwen* 维稳) e preservare il regime comunista anche se ciò va a discapito dello sviluppo della società civile. L'emergere di queste organizzazioni sociali sul territorio cinese e l'aumento della consapevolezza dei diritti dei lavoratori non ha fatto altro che portare lo Stato a rispondere duramente attraverso la repressione. Il presidente Xi Jinping ha posto notevole enfasi sul principio di "governare il Paese attraverso la legge" (*yifa zhiguo* 依法治国) e per questo ha intrapreso una serie di campagne contro la società civile e le influenze straniere all'interno del Paese[72].

La nuova legge sta avendo delle serie ripercussioni sulle ONG straniere in Cina, e tre sono le strade che queste ultime stanno intraprendendo. Soltanto una minima parte delle

69 FRANCESCHINI, Ivan, NESOSSI, Elisa, "The Foreign NGOs Management Law: A Compendium", *Made in China Journal*, 2016, p. 37

70 FRANCESCHINI, Ivan, "Meet the State Security: Chinese Labour Activists and Their Controllers", *Made in China Journal*, 2017, p. 36

71 Ivi, p. 37

72 FENG, Chongyi, "The NGO Law in China and its Impact on Overseas funded NGOs", *Cosmopolitan Civil Societies: an Interdisciplinary Journal*, Vol. 9, No. 3, 2017, p. 101

ONG straniere sono riuscite ad ottenere la registrazione legale per operare in Cina, e a sei mesi dall'approvazione della legge solamente 82 ONG erano riuscite a completare la procedura di registrazione, costituendo l'1% delle 7000 ONG che si riteneva fossero attive sul territorio fino a quel momento. In secondo luogo ci sono organizzazioni che hanno deciso di sospendere le loro attività o di abbandonare la Cina data la natura delle loro attività dedicate alla protezione dei diritti umani o attività legate alla religione. In terzo luogo ci sono quelle piccole ONG a livello locale che si dedicano alla tutela dell'ambiente o dei diritti dei lavoratori, le quali hanno deciso di svolgere le proprie attività in Cina in via informale continuando ad operare senza la registrazione legale. Molte di queste però hanno dovuto ridimensionare e trasformare i loro progetti in programmi a tempo determinato[73].

Nello stesso anno il governo della RPC ha approvato anche una Legge sulle associazioni di carità (*Charity Law*) che ha l'obiettivo di regolare e controllare le organizzazioni caritatevoli che svolgono le proprie attività sul territorio cinese. La legge si riferisce anche a governi di Paesi stranieri e a donatori, e va a limitare l'ingresso di fondi così come la Legge sulle ONG straniere[74]. Questa nuova legge può essere considerata come un punto di rottura rispetto alla gestione precedente delle organizzazioni di beneficenza e filantropiche che erano presenti in Cina. Il sistema precedente era caratterizzato dalla mancanza di chiari limiti e confini tra lo Stato e la società e ciò forniva ampio margine d'azione per le organizzazioni. Adesso dopo l'approvazione della Legge sulle associazioni di carità è il governo che deve delegare ed esternalizzare la fornitura di servizi, permettendo alle organizzazioni sociali di provvedere solamente ai servizi di base[75].

La sopravvivenza delle organizzazioni non governative del lavoro in Cina è in pericolo perché il Partito-Stato ha adottato una strategia di repressione che ha abbandonato l'approccio basato sulla violenza, e ha adottato una serie di strumenti sofisticati come le intimidazioni legali e il taglio dei fondi. L'assenza di fondi sarà probabilmente il motivo

73 FENG, Chongyi, "The NGO Law in China and its Impact on Overseas funded NGOs", *Cosmopolitan Civil Societies: an Interdisciplinary Journal*, Vol. 9, No. 3, 2017, p. 102

74 DONG, Yifu, "A Closer Look at the Charity Law and China's Charity Day", https://medium.com/@harvardash_50454/a-closer-look-at-the-charity-law-and-chinas-charity-day-3e62d1754f7b, Data di ultima consultazione 17/07/2019

75 SIMON, Karla W., SNAPE, Holly, "China's Social Organisations after the Charity Law", *Made in China Journal*, 2017, p. 28

per cui gran parte delle ONG cinesi saranno costrette a ritirare le loro attività, e tornare a svolgere il ruolo di fornitore di servizi sociali (*fuwuxing* 服务型)[76].

Secondo un'analisi del professor Franceschini, tre sono le principali conseguenze che stanno affrontando le ONG cinesi in seguito a queste ondate repressive: atomizzazione, cambiamenti strategici e indebolimento della solidarietà. La prima conseguenza, l'atomizzazione, è inevitabile a causa dei cambiamenti degli ultimi anni. Il numero delle ONG era cresciuto costantemente a partire dal 2012, ma la dimensione di queste organizzazioni è diventata sempre più piccola per poter riuscire ad evitare i controlli e le pressioni dello Stato. La maggior parte delle nuove ONG sono costituite e fondate da attivisti vittime della repressione del governo che hanno dovuto reinventare le proprie attività. Tra questi attivisti si era creato un legame di solidarietà, e venivano mantenuti i contatti tra attivisti che prima lavoravano nella stessa ONG e che, in seguito alla repressione, avevano deciso di fondare una propria organizzazione. Ma questo sentimento di solidarietà è stato indebolito a causa della Legge sulle ONG straniere che ha limitato l'accesso di fondi internazionali sui conti cinesi. Gli attivisti che fino a quel momento si erano trovati a collaborare sono stati costretti a competere tra loro per poter avere accesso a quelle scarse risorse che riuscivano ad entrare anche clandestinamente nel Paese[77].

Attualmente le ONG hanno dovuto riorganizzare le loro attività e soltanto un piccolo numero continua ad assistere i lavoratori scioperanti ad organizzarsi per domandare la contrattazione collettiva. Queste ONG sono consce del rischio delle loro attività e analizzano con molta attenzione i casi prima di accettarli. Inoltre a causa della pericolosità della promozione della contrattazione collettiva si sentono costretti ad informare i lavoratori circa i rischi in cui possono incorrere se decidono di seguire i loro consigli. Quando una ONG decide di seguire un caso di contrattazione collettiva il primo passo è cercare di consolidare le richieste disparate dei lavoratori in un singolo pacchetto che possa essere accettabile per tutti. Il ruolo degli attivisti è quello di aiutare i lavoratori ad organizzare le richieste in una lista, dando priorità alle questioni principali che possono essere utilizzate come base per la contrattazione con i manager

76 FRANCESCHINI, Ivan, NESOSSI, Elisa, "State Repression of Chinese Labor NGOs: A Chilling Effect?", *The China Journal*, No. 80, 2018

77 Ivi, 2018

d'impresa[78]. Le ONG inoltre hanno il compito di insegnare ai lavoratori l'importanza della coesione e della consapevolezza in modo da far capire agli operai che nonostante le richieste differenti di ognuno di loro, in realtà hanno molte più cose in comune di quante possano immaginare. È fondamentale per questo unirsi come un'unica entità e combattere tutti insieme per poter ottenere i maggiori benefici possibili[79].

Le ONG del lavoro hanno deciso di spostare l'enfasi dal collegamento tra contrattazione collettiva e movimento dei lavoratori nell'immaginario politico: il loro obiettivo è quello di evitare di attrarre la repressione dello Stato a causa delle loro attività. Le organizzazioni vogliono rendere chiaro agli occhi di tutti che il loro scopo è meramente quello di rappresentare gli interessi dei lavoratori e non puntare a destabilizzare l'ordine sociale o assumere il ruolo della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, l'unica organizzazione a cui è legalmente permesso di rappresentare i lavoratori, come è stato spiegato nel dettaglio nel secondo capitolo[80].

Uno tra i primi centri in Cina ad aver promosso la pratica della contrattazione collettiva è stato il Centro per i lavoratori di Panyu (*Panyu Dagongzu Wenshu Chuli Fuwubu* 番禺打工族文书处理服务部). Zeng Feiyang fondatore della prima ONG per i lavoratori migranti, ha da sempre creduto nell'importanza della diffusione delle azioni collettive dei lavoratori per poter ottenere quanto dovuto e stabilito dalla legge. Grazie al suo impegno in campi sensibili sin dai suoi primi anni di attività nel '90, questa ONG è diventata un modello per molte altre organizzazioni e attivisti. Nonostante in più occasioni Zeng abbia riferito che lo scopo della sua organizzazione sia quello di servire e supportare i lavoratori migranti e non creare un movimento sociale, egli è stato uno degli attivisti più duramente colpiti dallo Stato[81].

---

78 "The contribution of labour NGOs to the development of collective labour relations in China", *China Labour Bullettin*, 2018, https://clb.org.hk/content/contribution-labour-ngos-development-collective-labour-relations-china, data di ultimo accesso 29/06/2019

79 FENG, Chen, YANG, Xuehui, "Movement-oriented labour NGOs in South China: Exit with voice and displaced unionism", *China Information*, Vol. 31, 2017, p. 164

80 FRANCESCHINI, Ivan, LIN, Kevin, "Labour NGOs in China: From Legal Mobilisation to Collective Struggle (and Back?)", *China Perspectives*, No. 1, 2019, p. 79

81 CAO, Yaxue, "Chinese Authorities Orchestrate Surprise Raid of Labor NGOs in Guangdong, Arresting Leaders", *China Change*, 2015, https://chinachange.org/2015/12/10/chinese-authorities-orchestrate-surprise-raid-of-labor-ngos-in-guangdong-arresting-leaders/, Data di ultima consultazione 10/07/2019

Grazie all'aiuto del professor Franceschini e alla gentile concessione della produttrice Zeng Jinyan, ho avuto la possibilità di visionare il documentario del regista Huang Wenhai "*We the workers*" (*Xiongnian zhipan* 凶年之畔) che ha debuttato al Festival del cinema internazionale di Rotterdam nel 2017[82]. La visione è stata illuminante ma allo stesso tempo sconvolgente, perché avere l'occasione di vedere la quotidianità di una ONG è molto più coinvolgente rispetto a leggerne le vicende. Durante la visione ci viene data la possibilità di seguire le attività di vari attivisti all'interno del Centro per i lavoratori di Panyu, il Centro di servizi per le dispute lavorative di Chunfeng di Shenzhen e lo studio legale Laowei. Tra le attività maggiormente intraprese dagli attivisti in questi centri c'è il supporto per i lavoratori che non vengono informati adeguatamente dai loro datori di lavoro riguardo la Legge sui contratti di lavoro e vengono spinti a non firmare le dimissioni in modo da rinunciare ai compensi dovuti. Uno degli attivisti del Centro di Panyu riferisce amaramente che "siamo noi che lasciamo che i capitalisti abusino dei lavoratori": questa frase piena di rammarico è il simbolo del difficile carico emotivo che devono sopportare gli attivisti durante le loro attività.

Gli attivisti protagonisti di questo documentario riescono con forza a comunicare allo spettatore il loro senso di instabilità: sanno di essere sotto stretta sorveglianza ma non sanno se sia la polizia o i padroni delle fabbriche che non mancano di attaccare gli attivisti quando ne hanno occasione. Inoltre questi protagonisti sono sempre sotto pressione, e in alcuni casi raccontano che la polizia è entrata nelle loro abitazioni armata per controllare i documenti della ONG. Per questo motivo in molti casi decidono di installare delle telecamere di sorveglianza, anche se ciò serve a poco. Uno degli attivisti intervistati ammette che le leggi in certe realtà in Cina sono inutili e che non basta stare lontani dalla politica visto che la politica decide di colpire le loro attività in ogni caso.

Nonostante "*We the workers*" sia stato girato tra il 2009 e il 2015, anno che ha sancito l'inizio del periodo di repressione da parte del governo, attraverso le sue scene è possibile osservare la ferocia delle azioni intraprese dagli agenti della Pubblica Sicurezza. Uno degli attivisti protagonisti viene preso dalla polizia e portato in centrale

82 ZENG, Jinyan, HUANG, Wenhai, "We the Workers: A Conversation with Huang Wenhai", *Made in China Journal*, 2018

per essere interrogato: in questo luogo verrà brutalmente picchiato per poter ottenere delle informazioni. Una volta rilasciato verrà rapito da agenti fuori servizio e portato in un luogo isolato e picchiato nuovamente per poi essere abbandonato in una discarica.

Questa immagine parla da sé, sottolineando la condizione di precarietà e insicurezza in cui devono vivere gli attivisti delle ONG del lavoro in Cina.

Liu Shaoming, attivista dal 2014 e in carcere dal 2015 con l'accusa di "incitamento alla sovversione del potere statale"[83], dichiarerà "se noi non rispondiamo agli attacchi, inevitabilmente verremo sconfitti". Alla luce di queste considerazioni è inevitabile avere una visione pessimista circa il futuro delle ONG del lavoro in Cina.

Lo Stato ha deciso di colpire duramente queste organizzazioni, andando a bloccare la loro possibilità di accesso a fondi stranieri e limitando grandemente il loro margine d'azione. Nel 2019 si è abbattuta sulla Cina una nuova ondata di repressione nei confronti degli attivisti delle ONG del lavoro. Durante la prima ondata di arresti del 2015 gli attacchi e gli interrogatori erano legati direttamente ad una azione o attività tenuta recentemente dagli attivisti dei vari gruppi. Ovviamente i confini che definivano le attività accettabili dal governo erano ancora poco definiti, ma secondo Kevin Lin era possibile riscontrare una certa chiarezza circa le ragioni della repressione. In questa nuova ondata di arresti nel 2019 le autorità cinesi non hanno fornito alcuna spiegazione

83 "Labour activist Liu Shaoming marks four years in jail as crackdown continues", *China Labour Bulletin*, https://clb.org.hk/content/labour-activist-liu-shaoming-marks-four-years-jail-crackdown-continues

circa le ragioni della loro repressione, e talvolta gli arresti sono stati preventivi e non direttamente collegati alle attività svolte dagli attivisti[84]. In questa nuova fase il caso della Jasic Technology ha ottenuto grande risonanza a livello nazionale e internazionale. Il 24 Luglio 2018 un gruppo di lavoratori è stato picchiato dalle guardie di sicurezza della compagnia e arrestato dalla polizia di Shenzhen in seguito alle loro proteste circa l'ingiusto licenziamento. Precedentemente infatti, nel Maggio dello stesso anno, i lavoratori della Jasic Technology avevano denunciato alle autorità locali la compagnia per la quale lavoravano per aver manipolato illegalmente gli orari di lavoro, aver utilizzato un sistema di multe punitivo, aver sottopagato l'assicurazione sociale e i fondi abitativi e di aver messo i lavoratori su liste di proscrizione[85]. L'ufficio locale della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi aveva inizialmente suggerito ai lavoratori di organizzare un sindacato a livello aziendale. I lavoratori hanno così iniziato una raccolta firme per la creazione del sindacato, riuscendo a raccoglierne 89 su un totale di 1000 operai. Nonostante questo numero sia considerevole visto il breve lasso di tempo utilizzato per coinvolgere la manodopera, bisogna notare però che due settimane sono troppo brevi per riuscire a creare una fitta e solida rete di supporto all'interno della fabbrica tra tutti i lavoratori[86].

La dirigenza aziendale invece di dare ascolto alle richieste dei lavoratori ha proceduto a stabilire un proprio comitato di rappresentanza dei lavoratori, escludendo inevitabilmente le nomine dei rappresentanti proposte dai lavoratori. Le autorità locali e la sezione della FNSC hanno ritirato il loro supporto e anzi hanno affermato che la creazione di un sindacato a livello aziendale era illegale. A causa delle loro attività, i lavoratori che avevano cercato di ottenere attraverso la via legale una rappresentanza sindacale a livello locale sono stati licenziati ingiustamente. L'ondata di proteste che ha seguito tali eventi è stata supportata da altri lavoratori, ma anche da studenti-attivisti Maoisti. Per circa due mesi gruppi di studenti universitari hanno supportato i lavoratori della Jasic contro la repressione portata avanti dal governo. Gli studenti-attivisti Maoisti

84 LIN, Kevin, "State Repression in the Jasic Aftermath: From Punishment to Preemption", *Made in China Journal*, Gennaio-Marzo 2019

85 LIN, Kevin, "Jasic Strike Paves the Way for Yet Another Crackdown on Labour NGOs", *Made in China Journal*, Luglio 2018

86 ZHANG, Yuerang, "The Jasic Struggle and the Future of the Chinese Labour Movement", *Made in China Journal*, Luglio-Settembre 2018

provenienti da tutta la Cina comprendono a fondo l'urgenza di una nuova serie di riforme progressive e non repressive. I social media sono stati utilizzati in questo caso per presentare una voce unita tra studenti e lavoratori, nonostante la rimozione e la censura di determinati contenuti sul web cinese da parte delle autorità[87]. Questo gruppo di studenti Maoisti ha creato il "Gruppo di Supporto ai Lavoratori della Jasic" e anche un sito internet con lo scopo di raggiungere un maggior numero di persone per ricevere consenso e sostegno. Stando all'analisi di Au Loong Yu, dal momento in cui gli studenti Maoisti sono stati coinvolti negli eventi della Jasic, l'incidente ha mutato forma: dall'essere una questione legata all'organizzazione di un sindacato a livello aziendale si è trasformato in una battaglia contro i rappresentanti del governo locale. La campagna intrapresa dai sostenitori è stata rapidamente e violentemente soppressa. Quattro sono stati i lavoratori arrestati accusati di disturbo dell'ordine pubblico. Più di 20 sostenitori nel 2018 sono stati costretti agli arresti domiciliari o sono scomparsi. Per quanto riguarda gli studenti Maoisti, una volta tornati nelle loro università sono stati interrogati, puniti, indagati e talvolta addirittura espulsi. Alcuni di loro sono stati picchiati, maltrattati e in alcuni casi rapiti da malviventi nel campus[88].

Il caso della Jasic ha avuto grande risonanza a livello nazionale ed internazionale grazie al coinvolgimento degli studenti Maoisti, ma anche grazie alla grande capacità organizzativa dei lavoratori che durante tutto il periodo di protesta hanno mantenuto aggiornato il pubblico circa le loro richieste e attività.

Le autorità cinesi in realtà, secondo l'analisi di Au Loong Yu, non sono più interessate ai principi socialisti o al Maoismo. Nonostante Xi Jinping continui a chiedere al suo popolo di imparare dal Marxismo, Leninismo e Mao Zedong pensiero, lo Stato continua a reprimere ogni sforzo indipendente di studiare i classici della letteratura di sinistra e ad attaccare chiunque cerchi di simpatizzare e sostenere la tutela dei diritti dei lavoratori. La repressione del movimento della Jasic non fa altro che ricordare al mondo che il Partito Comunista Cinese ormai si è allontanato dai principi socialisti che sono alla base della sua Costituzione: adesso la Cina è un Paese che si dimostra ostile nei

87 CHAN, Jenny, "Shenzhen Jasic Technology: Towards a Worker-Student Coalition in China", *Solidarity*, 2018, https://solidarity-us.org/solidarity-with-the-shenzhen-jasic-technology-workers/

88 YU, Au Loong, "The Jasic Mobilisation: A High Tide for the Chinese Labour Movement?", *Made in China Journal*, Ottobre-Dicembre 2018

confronti di coloro i quali aspirano ad interpretare in maniera differente i pensieri di Mao rispetto alla linea ufficiale. È inevitabile per questo avere una visione negativa circa la possibilità di sopravvivenza dei movimenti dei lavoratori.

Soltanto il tempo potrà rivelare se c'è ancora speranza per lo sviluppo di società civile in Cina e per abbattere il pregiudizio nei confronti degli attivisti di essere degli "agitatori delle masse".

CAPITOLO QUARTO
LE CONDIZIONI DEI LAVORATORI CINESI NELLE MULTINAZIONALI STRANIERE: CASI STUDIO SU FOXCONN, WALMART E DISNEY

All'interno di questo elaborato nei precedenti capitoli è stata analizzata in dettaglio l'evoluzione del mondo del lavoro in Cina e tutti gli strumenti e agenti che possono supportare i lavoratori cinesi nel momento in cui insorgono delle dispute sul lavoro.
L'obiettivo di questo ultimo capitolo invece è quello di analizzare e portare alla luce le contraddizioni esistenti tra il mondo del lavoro analizzato fino a questo punto e la realtà nelle catene di produzione. L'incredibile sviluppo economico cinese a partire dagli anni Ottanta, ha reso la Cina in poco più di trent'anni la seconda potenza mondiale dopo gli Stati Uniti. Sin dal suo ingresso nell'Organizzazione Mondiale del Commercio nel 2001, la classe dominante cinese ha avuto la possibilità di concretizzare ancora di più il proprio potere e benefici economici attraverso la creazione di nuove attività lavorative e aumentando gli scambi commerciali con gli altri Paesi diventando così la "fabbrica del mondo". Questo titolo assegnato alla Cina ha una connotazione positiva, ovvero quella di aver portato il Paese ad uno sviluppo industriale notevole che ha garantito posti di lavoro a gran parte dei suoi cittadini, ma ha anche connotazioni negative se si guarda all'impatto ambientale delle industrie cinesi, alla sempre crescente disparità tra gli operai e la classe manageriale, ma soprattutto alle atroci condizioni di lavoro molto spesso celate agli occhi dei cittadini[1].
Il galoppante sviluppo delle industrie cinesi, in particolare quelle del settore dell'elettronica, già nel 2014 hanno fatto sì che la Cina diventasse il partner commerciale numero uno di più di 130 Paesi in tutto il mondo. I prodotti di maggiore esportazione sono dispositivi elettronici di consumo come tablet, computer, e-book reader, fotocamere e stereo ordinati e prodotti a nome dei brand più ambiti del mondo come Apple, Samsung, Sony, Amazon, Dell, HP ecc. Ma cosa si nasconde dietro i cellulari e i laptop che utilizziamo quotidianamente? Attraverso l'analisi delle industrie cinesi che vengono incaricate di produrre beni per multinazionali straniere si vuole rendere consapevoli i lettori delle pesanti condizioni di lavoro a cui sono sottoposti i lavoratori cinesi. La consapevolezza in questi contesti è fondamentale per poter unire le voci di noi consumatori e spingere i marchi internazionali a tutelare la manodopera che produce ogni giorno senza sosta beni che, nella maggior parte dei casi, non può nemmeno permettersi.

1 QIU, Jack Linchuan, *Goodbye iSlave: a Manifesto for Digital Abolition*, Urbana, Chicago and Springfield, University of Illinois Press, 2016, p. 15

4.1 La Hon Hai Technology Group (*Hon Hai keji jituan* 鴻海科技集團)

La Hon Hai Technology Group, meglio nota a livello internazionale con il nome Foxconn, è una compagnia taiwanese fondata a Taipei nel 1974. Il suo fondatore Terry Gou ha dato vita in quegli anni ad una piccola impresa che produceva componenti di plastica per televisioni in bianco e nero, la quale nel tempo è diventata la più grande produttrice al mondo di prodotti elettronici, fungendo da fornitore per i più importanti marchi a livello mondiale come Apple, Sony, Samsung, Dell, HP, Motorola e Nokia. Stime indicano che nel 2011 la Foxconn fosse l'azienda incaricata di produrre più del 50% dei beni elettronici mondiali[2].

Negli anni Ottanta la Hon Hai iniziò a ricevere i primi contratti da parte di aziende americane, le quali richiedevano all'impresa taiwanese di assemblare console per videogiochi con il marchio Atari. La Hon Hai decise di acquistare con il tempo macchinari produttivi all'avanguardia provenienti dal Giappone e dagli Stati Uniti per poter migliorare la sua efficienza produttiva e aumentare così il numero di ordinazioni[3]. Nel 1985 la Hon Hai ha creato il marchio commerciale Foxconn con lo scopo di espandersi all'estero, creando catene di montaggio e stabilimenti in Cina dove nel 1988 ha inaugurato la sua prima sede. Il termine Foxconn (*Fushikang* 富士康) è stato scelto per ricordare che la compagnia è in grado di produrre componenti elettroniche alla velocità di una volpe, nome selezionato in particolare per rendere il marchio accattivante agli occhi delle aziende straniere[4].

Man mano che l'azienda ha conquistato la fiducia di sempre più aziende internazionali, la Foxconn ha eliminato i suoi rivali grazie ai suoi prezzi competitivi, ed è diventata la principale scelta di tutte le aziende straniere. Attualmente le sedi produttive della Foxconn sono sparse su tutto il territorio cinese, ed impiegano una manodopera di oltre un milione e 400 mila lavoratori.

La storia dello sviluppo del colosso Foxconn può essere suddivisa in tre fasi differenti: la prima fase è costituita dall'arrivo dell'azienda taiwanese sul territorio cinese quando

2 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, "The Advent of Capital Expansion in China: A Case Study of Foxconn Production and the Impacts on its Workers", https://www.academia.edu/7188356/The_Advent_of_Capital_Expansion_in_China_A_Case_Study_of_Foxconn_Production_and_the_Impacts_on_its_Workers?auto=download

3 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015, p. 51

4 Ivi, p. 50

il Paese aprì le sue porte agli investitori stranieri attraverso le politiche di "Riforma ed Apertura", creando lungo le coste delle Zone Economiche Speciali. Approfittando quindi di politiche che rendevano favorevoli gli investimenti, la Hon Hai ha aperto il suo primo stabilimento a Shenzhen nel 1988. La Foxconn è stata tra le prime imprese a capitale taiwanese ad investire sul territorio cinese. L'impresa è cresciuta costantemente a partire dall'inaugurazione dello stabilimento di Shenzhen grazie soprattutto al grande afflusso di lavoratori migranti provenienti dalle campagne che in questi anni furono testimoni di un allentamento delle politiche restrittive di mobilità a livello nazionale.

Lo stabilimento di Shenzhen Longhua è il sito di produzione principale della compagnia, nonché vetrina utilizzata per le visite dei rappresentanti del governo e degli investitori stranieri. Il campus ricopre una superficie di 2.3 km^2 che includono: linee di produzione, dormitori, banche, due ospedali, una stazione dei pompieri, un canale televisivo interno, un istituto di educazione, una libreria, campi da basket, calcio, piscine, supermercati e un'ampia selezione di ristoranti e caffetterie. Il campus comprende addirittura un negozio che vende abiti da sposa. Nello stabilimento di Longhua lavorano circa 430.000 operai migranti, i quali a causa del basso stipendio sono costretti a risiedere nei dormitori forniti dall'azienda. Tutti i luoghi di intrattenimento sono quasi sempre vuoti e inutilizzati, in quanto i lavoratori sono sottoposti a lunghi orari di lavoro e una volta finito il loro turno raramente decidono di praticare attività ricreative, puntando unicamente a ricaricare le energie[5].

Inizialmente la Foxconn impiegava lavoratori migranti lungo le catene di assemblaggio, mentre posizioni di manager di medio e alto livello venivano ricoperte da personale taiwanese, in quanto non c'era fiducia da parte di Taipei nei confronti dei lavoratori cinesi[6]. La seconda fase di espansione della Foxconn si ha a partire dagli anni Novanta, quando l'azienda è stata protagonista di una crescente diversificazione del lavoro e delle linee di produzione. Questa crescita è stata favorita dal basso costo e dalla grande mole di lavoratori cinesi che in quegli anni decidevano di migrare verso le grandi città alla

5 CHAN, Jenny, PUN, Ngai, "Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital and the State", *The Asia Pacific Journal*, 2010, p. 18

6 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, "The Advent of Capital Expansion in China: A Case Study of Foxconn Production and the Impacts on its Workers", https://www.academia.edu/7188356/The_Advent_of_Capital_Expansion_in_China_A_Case_Study_of_Foxconn_Production_and_the_Impacts_on_its_Workers?auto=download

ricerca di un lavoro in fabbrica. In questa seconda fase oltre a ricoprire mansioni lungo la catena di montaggio, i lavoratori cinesi hanno cominciato anche a svolgere il ruolo di manager di basso livello. Cominciò così a crearsi un legame più profondo tra taiwanesi e forza lavoro cinese, anche se la complicità non era ancora totale. Durante la fase di crescita e sviluppo dell'impresa, gli stabilimenti della Foxconn si sono concentrati in due aree precise del territorio cinese: il Delta del Fiume delle Perle e il Delta del Fiume Yangtze. In queste zone infatti i governi locali si sono impegnati a garantire grandi appezzamenti di terra, sistemi di trasporto e infrastrutture all'avanguardia per potersi assicurare l'arrivo del colosso industriale e vedere così una crescita economica nelle loro aree di competenza.

La terza fase della crescita e del consolidamento del monopolio della Foxconn si ha a partire dagli anni 2000. In questa fase l'impresa taiwanese ha ormai raggiunto uno sviluppo senza precedenti, e ha cominciato a trasferire parte dei suoi stabilimenti nelle zone interne della Cina, dove il costo della manodopera è molto più basso rispetto alle aree costiere. Espandendosi nelle zone di Pechino, Shanghai, Tianjin e in altre città del nord-est della Cina, la Foxconn è stata in grado di negoziare con i governi locali in modo da ottenere sussidi e avere accesso a terreni e risorse naturali abbondanti, facendo così concorrenza alle grandi imprese di Stato e quelle straniere[7]. Il programma governativo chiamato "Go West", è stato abbracciato a pieno dall'azienda taiwanese, la quale ha tratto dei vantaggi economici dal trasferimento delle aziende nelle zone interne della Cina a causa del differenziale salariale e di sviluppo.

Attualmente gli stabilimenti Foxconn sono distribuiti sul territorio cinese come illustrato nella seguente immagine.

7 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015, p. 57

Figura 1: Dislocazione degli stabilimenti Foxconn sul territorio cinese

Negli anni a partire dal 2005 la Foxconn ha ottenuto risonanza a livello internazionale a causa della sua cattiva fama di fabbrica che sfrutta i lavoratori. In seguito alla pubblicazione di un articolo sul Mail On Sunday[8] (britannico) nel 2006 nel quale venivano riportate le orribili condizioni dei lavoratori nello stabilimento di Longhua a Shenzhen, la Foxconn si è trovata per la prima volta a doversi difendere dall'accusa di aver calpestato i diritti dei lavoratori. Un secondo evento che ha sconvolto la comunità internazionale è stata l'ondata dei suicidi nel 2010: nell'arco dei primi cinque mesi del 2010 quindici giovani ragazzi di età compresa tra i 17 e i 25 anni hanno deciso di togliersi la vita a causa delle estreme condizioni di lavoro a cui erano sottoposti nelle

8 "The stark reality of iPod's Chinese factories", *Mail On Sunday*, 2006, https://www.dailymail.co.uk/news/article-401234/The-stark-reality-iPods-Chinese-factories.html

fabbriche Foxconn di Guanlan, Longhua e Langfang. Solamente due dei quindici giovani ragazzi sono sopravvissuti al salto nel vuoto dai vari piani dei dormitori dello stabilimento, rimanendo però paralizzati a vita. "L'espresso dei suicidi della Foxconn" (*siwang lieche* 死亡列车), come denominato dalla stampa cinese, è stato uno degli eventi più rilevanti degli ultimi anni che ha portato alla luce a livello internazionale le terribili condizioni a cui sono sottoposti i giovani lavoratori cinesi che producono per l'americana Apple[9]. Costretti a vivere sotto la pressione e la competizione internazionale circa le tempistiche e la qualità della produzione, i lavoratori cinesi non riescono a rimanere a lavorare alla Foxconn a lungo. Alla fine del 2010 il numero totale delle vittime è salito, giungendo a contare 25 casi accertati di suicidio[10].

L'azienda taiwanese è nota per il suo regime militaresco: Terry Gou ha preso spesso in prestito termini dell'esercito per riferirsi alle sue "truppe" addette alla produzione. Ad esempio l'unità centrale addetta al monitoraggio della produzione è chiamata "Ufficio dell'Intelligence di Guerra" (*Zhanqingshi*). Ogni stabilimento Foxconn ha un sistema di sorveglianza interno, le cui guardie sono note tra i lavoratori per la loro brutalità e l'atteggiamento aggressivo. Il rigido sistema di controllo si estende dalle linee di produzione sino alla vita quotidiana dei lavoratori, partendo dall'accesso in fabbrica fino al ritiro nel dormitorio, dove molto spesso gli operai devono rispettare un coprifuoco. Per entrare negli stabilimenti di produzione gli operai devono attraversare vari sistemi di ispezione, tra cui alcuni elettronici, mostrando il loro pass alle guardie poste a controllo. Gran parte dei lavoratori intervistati negli anni ha descritto questo processo di accesso alla catena di produzione come un vero e proprio atto che priva loro completamente della libertà. Il regime militaresco può essere riscontrato anche attraverso le divise che tutti gli operai devono indossare, di colore diverso in base al dipartimento in cui lavorano oppure attraverso il saluto all'unisono che tutti gli operai della linea di montaggio devono effettuare ogni mattina. Il capo catena chiede ai lavoratori "Come state?", e la manodopera deve rispondere gridando "Bene! Molto

9 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, "Global Capital, the State and Chinese Workers: The Foxconn Experience", *Modern China*, No. 38, 2012, p. 385

10 LIN, Thung-hong, LIN, Yi-ling, TSENG, Wei-lin, Manufacturing Suicide: The Politics of a World Factory, *Chinese Sociological Review*, Vol. 48, No. 1, 2016, p. 2

bene!". Il management della fabbrica afferma che questo tipo di grido militare serve ad addestrare gli operai ad essere disciplinati sul lavoro[11].

La Foxconn è organizzata al suo interno in un sistema gerarchico diviso in 13 livelli, il quale richiede ai lavoratori di obbedire ai capi di livello superiore. I capi di grado più elevato creano le strategie di sviluppo per l'impresa e fissano gli obiettivi dei ricavi e dei profitti da raggiungere ogni anno. Il livello intermedio ha il compito di escogitare i piani di realizzazione dei prodotti e delegano le responsabilità. Gli operai al livello inferiore infine sono sottoposti al controllo costante dei supervisori che si devono accertare dello svolgimento dei compiti assegnati.

Gli operai e le operaie vengono trattati dai supervisori come persone inferiori a causa del loro rango nella gerarchia, e molto spesso vengono scherniti dai capi catena[12]. Tra gli insulti più comuni riportati dai lavoratori nella ricerca svolta da Pun Ngai, Jenny Chan e Mark Selden c'è ad esempio "Non importa che tu te ne vada o che rimanga, in fila ad aspettare qui fuori ce ne sono tanti altri. Se molli adesso, qualcun altro verrà subito a lavorare". Il senso di bassa autostima condiviso dagli operai non fa che accentuare la loro condizione di malessere, che può essere considerato uno dei motivi che ha spinto tanti giovani al suicidio. Dopo l'ondata di suicidi del 2010 e a causa delle pressioni delle ONG e degli accademici è stato richiesto alla Foxconn di cambiare il suo regime di intimidazione, ma nonostante l'azienda avesse promosso il suo rinnovato impegno a rispettare i suoi dipendenti e a contribuire al loro benessere, le condizioni purtroppo non sembrano essere migliorate negli anni[13]. Nonostante lo scandalo e la risonanza degli eventi, a continuare ad attrarre giovani lavoratori alla Foxconn è stata la promessa dell'azienda di aumentare le paghe ribadita attraverso i mezzi di comunicazione. Questa promessa in parte è stata mantenuta, ma l'incremento dei salari è stato anche seguito da un aumento delle quote di produzione giornaliere. Si è cambiato tutto per non cambiare niente, e il logoramento dei giovani lavoratori cinesi è sempre più grande. Gli operai e le operaie della Foxconn spesso sono giovani istruiti che

11 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, "The Advent of Capital Expansion in China: A Case Study of Foxconn Production and the Impacts on its Workers", https://www.academia.edu/7188356/The_Advent_of_Capital_Expansion_in_China_A_Case_Study_of_Foxconn_Production_and_the_Impacts_on_its_Workers?auto=download

12 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015, p. 101

13 Ivi, p. 103

nutrono grandi ambizioni e aspettative rispetto alle precedenti generazioni, ma il lavoro in questa fabbrica non fa che riempire i loro cuori di un sentimento di disillusione.

L'unico impegno concreto attuato dalla Foxconn nel 2010 in seguito all'ondata di suicidi è stato quello di installare delle reti in tutti i suoi stabilimenti per impedire così ai lavoratori di saltare dai vari piani dei dormitori. Il fondatore Terry Gou ha affermato che questa è "una sciocca soluzione, ma una soluzione in ogni caso", ma nonostante le reti i suicidi sono continuati in alcuni stabilimenti. Gou allora per cercare di far sgonfiare lo scandalo che era seguito all'installazione delle reti anti-suicidio, ha in primis sottolineato che le azioni estreme commesse dai lavoratori erano spinte da problemi personali e psicologici, e poi ha promesso che le reti sarebbero state rimosse in tutte le sedi Foxconn, ma nel 2017 le reti erano ancora al loro posto, costituendo l'ennesima promessa disattesa[14]. La società si era anche ripromessa di impegnarsi a creare una rete di connessioni umane per aiutare i lavoratori ad affrontare lo stress e la delusione. A tal fine la Foxconn ha aperto una linea di sostegno diretta in tutti i suoi stabilimenti in Cina a cui gli operai possono telefonare per chiedere aiuto. Il numero da comporre 78585 risulta essere l'equivalente fonetico in cinese dell'espressione "per favore aiutatemi" (*qi ba wu ba wu* 七八五八五, *qing bangwo bangwo* 请帮我帮我). Gli operai però non hanno utilizzato spesso questo servizio perché ben presto si sono resi conto che le loro segnalazioni non erano anonime e i loro nomi venivano passati alla dirigenza. L'intento della Foxconn non era quello di aiutare sinceramente i lavoratori in difficoltà, ma era quello di rafforzare ulteriormente il controllo sulla vita degli operai[15].

La Foxconn durante la campagna per contrastare gli attacchi in seguito ai suicidi ha più volte negato le sue responsabilità, affermando che alcuni giovani erano addirittura stati spinti al suicidio attirati dagli alti compensi che le famiglie avrebbero ottenuto dopo la loro morte. Inoltre Terry Gou in più occasioni ha sottolineato che il numero dei suicidi non era così alto come i media volevano far apparire, affermando anzi che fosse al di sotto della media nazionale. Il problema legato a queste statistiche è che il numero dei

14 QIU, Jack Linchuan, *Goodbye iSlave: a Manifesto for Digital Abolition*, Urbana, Chicago and Springfield, University of Illinois Press, 2016, p. 77

15 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015, p. 191

suicidi monitorato dalla Foxconn comprende solo coloro i quali saltano giù dai palazzi, che quindi non rappresenta il numero totale dei suicidi negli stabilimenti.
Nel libro *Goodbye iSlave* di Jack Linchuan Qiu è molto interessante il paragone portato avanti dall'autore tra il sistema di schiavitù del Settecento con il concetto di schiavitù moderna. Per rafforzare la sua tesi circa l'esistenza di una schiavitù in epoca moderna, l'autore evidenzia che il sistema delle reti anti-suicidi era già utilizzato sulle navi che portavano gli schiavi dall'Africa all'America, i quali per cercare di scappare ad una vita di sfruttamento sceglievano di gettarsi in mare e morire prima di arrivare a destinazione. È curioso scoprire che lo stesso sistema di prevenzione sia stato utilizzato a più di trecento anni di distanza, in un'epoca in cui i giovani cinesi preferiscono la morte allo sfruttamento da parte della Foxconn[16].
L'aspetto peggiore di tutta questa vicenda è che nonostante l'indignazione internazionale causata dall'atteggiamento di Terry Gou e dai problemi legati alla Foxconn, la sua competitività sui prezzi, la velocità delle consegne e la qualità dei suoi prodotti finiti la rendono appetibile agli occhi dei marchi internazionali che per questo continuano a riempirla di ordini.
Analizziamo adesso il rapporto tra la Foxconn e uno dei suoi maggiori partner commerciali, ovvero la Apple.

4.1.1 Relazioni tra Apple e Foxconn

La Apple Computer è stata fondata nel 1976 a Cupertino, California e fino al 1981 ha prodotto le componenti per i suoi computer sul territorio americano. Ma a partire da quella data ha deciso di spostare la catena di produzione all'estero, facendo di questo cambiamento la base della sua fortuna. La sua capacità innovativa e la sua continua ricerca del design perfetto sono state accompagnate dall'efficienza e puntualità dei suoi produttori all'estero: queste caratteristiche le hanno permesso di diventare uno dei marchi più richiesti a livello globale[17]. La Cina con Taiwan e Hong Kong costituiscono attualmente il terzo mercato della Apple in ordine di grandezza dopo Stati Uniti ed

16 QIU, Jack Linchuan, *Goodbye iSlave: a Manifesto for Digital Abolition*, Urbana, Chicago and Springfield, University of Illinois Press, 2016, p. 75
17 CHAN, Jenny, PUN, Ngai, SELDEN, Mark, "The politics of global productions: Apple, Foxconn and China's new working class", *New Technology, Work and Employment*, Vol. 28, No. 2, 2013, p. 104

Europa. La Apple in un primo periodo non ha investito molto nelle sue campagne di marketing in Cina: la chiave del successo del marchio americano sul suolo cinese è stata la scarsa distribuzione dei prodotti. La percezione che venissero venduti pochi iPhone, ha reso i giovani desiderosi di possedere questo prodotto elitario, la strategia è stata quella di rendere il mercato "affamato" (*ji'e yingxiao* 机哦营销)[18]. La corsa all'iPhone in questi anni ha spinto alcuni cinesi ad atti estremi come documentato anche dai media nazionali: tra i due casi più eclatanti ci sono stati due genitori che a Shanghai hanno venduto il loro figlio per potersi comprare un iPad e di un ragazzino di famiglia povera che ha venduto il suo rene per poter comprare un iPhone ed essere così accettato dai suoi compagni di classe[19].

Ciò che rende la Apple una potenza in ambito commerciale è la sua capacità di appropriarsi (dati del 2010) del 58.5% del valore del suo prodotto di punta ovvero l'iPhone nonostante ormai la manifattura di questi prodotti sia interamente spostata all'estero. I costi del lavoro in Cina rappresentavano in quegli anni la parte più esigua, ovvero l'1.8% del prezzo al dettaglio dell'iPhone, mentre per un iPad il costo del lavoro in Cina era di 8 dollari, ovvero l'1,6% del prezzo di vendita. Questi dati potrebbero quindi iniziare a mettere in luce le condizioni dei lavoratori cinesi e i loro bassissimi guadagni rispetto alla multinazionale[20].

A partire dal 2001 la Apple ha accelerato il suo processo di trasferimento degli stabilimenti all'estero appaltando così la produzione ad aziende in Paesi con economie in via di sviluppo come Brasile, India, Cina ecc. Il rapporto tra la Apple e le aziende appaltatrici è di forte interdipendenza, e l'una ha favorito alla crescita e lo sviluppo dell'altra. Anche durante la crisi economica che ha colpito tutto il mondo nel 2008-2009 la Apple ha continuato con lo stesso ritmo ad ordinare i suoi prodotti alla Foxconn, la sua maggiore azienda appaltatrice. La Foxconn in questa situazione, per mantenere il gran numero di ordini ricevuti dalla Apple, ha deciso di tagliare i prezzi dei componenti e dell'assemblaggio. Sono stati tagliati i costi del lavoro attraverso la localizzazione delle aziende in aree a basso salario e sono stati decurtati i salari e le assicurazioni

18 QIU, Jack Linchuan, *Goodbye iSlave: a Manifesto for Digital Abolition*, Urbana, Chicago and Springfield, University of Illinois Press, 2016, p. 103

19 Ivi, p. 104

20 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015, p. 78

sociali dei lavoratori, ma sono stati mantenuti stabili gli utili dell'azienda che non ha registrato così alcuna perdita[21]. Ordinando i propri prodotti alla Foxconn, la Apple mantiene il comando e ha il potere di dettare come e quando i suoi prodotti devono essere pronti e spediti per essere venduti sul mercato. Queste continue pressioni esercitate dalla multinazionale ricadono sugli operai e sulle operaie cinesi, che subiscono molto spesso il taglio dei tempi di riposo e dei salari.

Nonostante il potere di contrattazione della Foxconn sia cresciuto con il tempo grazie al suo costante impegno nel migliorare le tecniche di produzione, ottenendo un ruolo dominante nella produzione globale di prodotti elettronici, i marchi internazionali come la Apple controllano le decisioni più importanti e tengono in pugno gli appaltatori. La Foxconn si trova così in una posizione di svantaggio rispetto alle grandi multinazionali, che hanno la fetta più grande dei profitti e possono decidere le sorti della società cinese solo cambiando il numero delle ordinazioni[22]. La Apple per l'anno 2018 si è classificata all'undicesimo posto nella Global 500 di Fortune, tra le aziende che hanno ottenuto i più alti guadagni nell'anno, mentre la Foxconn si è classificata 23esima tra le società per azioni, affermandosi come la prima produttrice mondiale di componenti elettroniche[23].

Grazie all'operato di ONG come China Labor Watch e Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) è possibile guardare più da vicino cosa succede dietro le mura delle fabbriche della Foxconn che producono ogni giorno migliaia di prodotti Apple. Nella prossima sezione verrà analizzata la vita degli operai cinesi che lavorano negli stabilimenti Foxconn, evidenziando le violazioni a cui sono sottoposti.

4.2 La vita degli operai cinesi che producono per Apple

Come già detto in precedenza, sin dal 2001 la Apple ha cominciato ad appaltare la produzione dei suoi prodotti al colosso taiwanese Foxconn. Nel 2005 la multinazionale americana, per evitare coinvolgimenti e cattiva pubblicità, ha pubblicato il suo primo Codice di Condotta per i fornitori nel quale viene esplicitamente richiesto che le condizioni di lavoro lungo le catene di assemblaggio dei prodotti Apple siano sicure, e

21 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015, p. 83

22 CHAN, Jenny, PUN, Ngai, SELDEN, Mark, "The politics of global productions: Apple, Foxconn and China's new working class", *New Technology, Work and Employment*, Vol. 28, No. 2, 2013, p. 105

23 https://fortune.com/global500/2018/search/, Data di ultima consultazione 23 Agosto 2019

che i lavoratori vengano trattati con dignità e rispetto, cercando di rendere l'intero processo di produzione sostenibile da un punto di vista ambientale[24]. Nonostante l'emanazione di tale codice, varie testate straniere sin dal 2006 hanno pubblicato dei reportage nei quali mettevano in luce le pessime condizioni di lavoro a cui venivano sottoposti gli operai cinesi. Per cercare di prendere il controllo della situazione, la Apple decise di programmare una serie di ispezioni negli stabilimenti della Foxconn per controllare e ristabilire l'ordine. Ma queste ispezioni molto spesso risultano poco sincere e vengono falsificate soprattutto nel caso in cui la multinazionale decida di subappaltare l'attività di ispezione ad un'agenzia terza. In questo caso i risultati devono essere presi ancora di più con le pinze perché, nel momento in cui l'agenzia di ispezione sia cinese, gli agenti difficilmente sono intenzionati a raccontare ciò che vedono effettivamente. Gli incentivi da parte dell'azienda e dei governi locali per mantenere degli alti standard sono molto allettanti, e per questo i supervisori falsificano i dati per non mettere in cattiva luce la Foxconn[25]. La Apple è una multinazionale che dichiara nei suoi reportage annuali di essere una delle aziende che maggiormente ha a cuore ed è attiva nella lotta per garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e la tutela della loro salute. Ma le ONG che hanno svolto investigazioni sul campo hanno in ogni modo cercato di smentire quest'immagine di azienda garante della manodopera, evidenziando quanto invece la Apple sfrutti i lavoratori cinesi per garantirsi i maggiori profitti possibili[26].

La produzione dei dispositivi della Apple non viene effettuata in un unico stabilimento, in ogni fabbrica Foxconn gli operai sono intenti nella fabbricazione di uno specifico prodotto. A Shenzhen Longhua vengono prodotti gli iPhone, circa 137.000 al giorno, o 90 al minuto, e 300.000 fotocamere per gli iPad vengono assemblate nell'arco di due turni di lavoro. Gli iPad vengono prodotti nello stabilimento di Chengdu da qualche anno, in quanto nelle zone interne i salari dei lavoratori sono inferiori rispetto a quelli degli impianti sulla costa[27].

24 MILLER, Meredith R., "Corporate Codes of Conduct and Working Conditions in the Global Supply Chain: Accountability through Transparency in Private Ordering", *Supplier Codes*, 2013, p. 20

25 JOSEPHS, Hilary K., "Production chains and workplace law violations: the case of Apple and Foxconn", *Global Business Law Review*, Vol. 3, 2013, p. 223

26 LITZINGER, Ralph, "The Labor Question in China: Apple and Beyond", *The South Atlantic Quarterly – Against the Day*, 2013, p. 176

27 PERLIN, Ross, "Chinese Workers Foxconned", *Dissent Magazine*, Vol. 60, No. 2, p. 48

A partire dal 2011 China Labor Watch ha svolto delle ricerche negli stabilimenti Foxconn per monitorare le condizioni dei lavoratori. Attraverso queste investigazioni, CLW ha scoperto che molte violazioni non sono state corrette negli anni nonostante la Apple proclamasse nei suoi report la sua attenzione e il suo impegno nel miglioramento delle condizioni nella fabbrica. In tutte le fabbriche in cui gli attivisti sono riusciti ad infiltrarsi e svolgere delle indagini, è stato riscontrato che gli operai cinesi lavorano per più di 60 ore a settimana e gli straordinari superano in media le 90 ore raggiungendo nei periodi di maggiore intensità del lavoro addirittura 136 ore di straordinario (la legge sancisce che il massimo sia 36 ore). Uno degli aspetti peggiori è che in molti stabilimenti ai lavoratori venga richiesto di firmare un foglio di consenso a svolgere lavoro straordinario e che, in caso di rifiuto, sarebbero puniti con una detrazione sul salario. In molti casi gli operai sono costretti a svolgere molte ore di straordinario in quanto la loro paga base è troppo bassa, e solo attraverso il lavoro straordinario riescono ad ottenere uno stipendio che sia sufficiente per poter mantenere loro stessi e le loro famiglie. Nella maggior parte degli stabilimenti che producono per Apple gli stipendi dei lavoratori corrispondono al minimo salariale garantito dai governi locali, e per questo motivo i lavoratori spesso rinunciano a pagarsi l'assicurazione per evitare di privarsi di un'ingente fetta della loro paga[28]. In alcuni degli stabilimenti coinvolti nell'investigazione, gli attivisti hanno scoperto che la dirigenza, per ridurre al minimo le spese, fornisce ai lavoratori solamente l'assicurazione sociale di base (intorno ai 195 RMB), la quale però garantisce una minima tutela per i lavoratori.

L'ammontare effettivo delle paghe non è di facile determinazione perché la Foxconn vieta ai suoi lavoratori di divulgare certe informazioni, ma attraverso interviste e ricerche sul campo gli attivisti di China Labor Watch sono riusciti a determinare che la paga base di un operaio semplice varia dai 1350 RMB a 2800 RMB al mese considerando anche le ore di lavoro straordinario[29]. Questi dati risalgono al periodo 2012-2015, attualmente la situazione dei salari è cambiata, ma è difficile reperire materiali più recenti che specifichino l'ammontare delle paghe.

28 "A year of regression in Apple's supply chain: pursuing profits at the cost of working conditions", *China Labor Watch*, 2017, p. 11

29 "Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain", *China Labor Watch*, 27 Giugno 2012, p. 92

Sin dall'ingresso nella fabbrica, quotidianamente i lavoratori sono sottoposti ad un rigido controllo e ad una forte pressione da parte dei capi catena. In molti stabilimenti è stato riscontrato che gli operai sono costretti ad entrare in fabbrica 10-15 minuti prima dell'inizio del turno di lavoro per ascoltare un discorso motivazionale da parte dei manager, il cui vero intento è quello di ricordare ai lavoratori i problemi ai quali andrebbero incontro se non rispettassero la quota di produzione prevista. Dopo aver lavorato, molto spesso in piedi e senza pause per tutta la giornata, gli operai sono costretti a fine turno ad attendere nuovamente da un quarto d'ora a mezz'ora i discorsi dei capi catena. Questo tempo in più richiesto ai lavoratori ovviamente non è retribuito[30]. La Foxconn prevede la divisione del lavoro su due turni, uno diurno e uno notturno della durata di circa 10 ore più due di straordinario (contrariamente a quanto previsto dalla legge che sancisce che la durata di un turno di lavoro deve essere di 8 ore). Per cercare di motivare i lavoratori a dare il meglio che possono all'interno delle fabbriche ci sono molti striscioni motivazionali come ad esempio: "Valutate l'efficienza ogni minuto, ogni secondo" (*zhongshi xiaolu fenfen miaomiao* 重视效率分分秒秒) oppure "Raggiungete gli obiettivi a meno che il sole non sorga più" (*mubiao dacheng, chufei taiyang buzai shengqi* 目标达成，除非太阳不再升起)[31].

Questo regime repressivo non fa che produrre tensioni e resistenze da parte dei lavoratori, che si dimostrano in netto contrasto con la politica e il discorso ufficiale della Foxconn circa l'armonia e l'amore e cura reciproca all'interno delle fabbriche. In uno degli stabilimenti a Chengdu nel 2011 all'ingresso della fabbrica era presente una grande scritta: "Cuore a cuore, la Foxconn ed io cresciamo insieme" (*xinlianxin, Fushikang yu wo gong chengzhang* 心连心，富士康与我共成长)[32]. La propaganda dell'azienda ha puntato a creare un'immagine che ha come obiettivo quello di persuadere i lavoratori che la crescita e il successo di tutti sono possibili solo se questi

30 PUN, Ngai, *Cina la società armoniosa, sfruttamento e resistenza degli operai migranti*, Milano, Editoriale Jaca Book Spa, 2012, p. 163

31 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, "The Advent of Capital Expansion in China: A Case Study of Foxconn Production and the Impacts on its Workers", https://www.academia.edu/7188356/The_Advent_of_Capital_Expansion_in_China_A_Case_Study_of_Foxconn_Production_and_the_Impacts_on_its_Workers?auto=download

32 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, "Global Capital, the State and Chinese Workers: The Foxconn Experience", *Modern China*, No. 38, 2012, p. 398

ultimi lavorano diligentemente. Ma gli operai cinesi scoprono ben presto che questa promessa è irrealizzabile.

I lavoratori della Foxconn possono avere accesso ad una serie di beni e servizi come dormitori, mense, palestre ma la maggior parte di loro non usufruisce di nessun servizio per lo svago. Costretti a vivere nei dormitori in camerate divise con otto o dieci lavoratori, gli operai cinesi non hanno mai un vero momento di riposo in quanto ognuno degli abitanti della stanza lavora in dipartimenti diversi con turni e orari differenti, quindi la luce non rimane mai spenta a lungo. I lavoratori versano mensilmente una quota della loro paga per alloggiare nei dormitori, che varia dagli 80 ai 150 RMB in base allo stabilimento. In molti di questi dormitori manca l'acqua calda, e i servizi non si trovano nelle stanze ma sono da dividere con gli abitanti dello stesso piano. In un dormitorio di medie dimensioni ci sono 30 camere per piano con all'incirca 8 operai per stanza. Grazie alle ispezioni fatte dagli attivisti di China Labor Watch è possibile avere un'idea delle condizioni abitative dei lavoratori cinesi, inaccettabili nella maggior parte dei casi.

Figura 2: Foto di un dormitorio della Foxconn[33]

33 "Amazon Recruits Illegally: Interns Forced to Work Overtime", *China Labor Watch*, 8 Agosto 2019

Figura 3: bagni all'interno dei dormitori Foxconn[34]

L'assegnazione dei posti nel dormitorio è casuale, e ciò dipende dal fatto che la Foxconn punta a spezzare tutti i legami che i lavoratori possono avere tra di loro, in modo da mantenerli concentrati sulla produzione. La fabbrica ostacola in ogni modo la comunicazione, vietando ai lavoratori di parlare lungo la catena di montaggio ed isolandoli all'interno dei dormitori e favorendo così l'insorgere di un sentimento di solitudine e stanchezza negli operai. La maggior parte della forza lavoro è costituita da giovani lavoratori migranti che sono costretti a lavorare molto lontani da casa: il regime dormitorio della Foxconn rende loro la vita ancor più difficile in quanto vieta la possibilità di poter ospitare amici o parenti nel proprio dormitorio. Anche il tempo di svago è severamente controllato e ai lavoratori non è permesso cucinare in nome del pericolo di incendi e addirittura lavare gli indumenti per evitare gli sprechi di acqua ed energia elettrica, costringendo ad utilizzare il servizio di pulitura fornito dalla fabbrica[35]. Anche se gli operai o le operaie sono sposati, non è possibile condividere gli spazi per la coppia in quanto ogni lavoratore è assegnato ad una piccola branda su un letto a castello senza privacy o proprietà privata[36]. Il regime dormitorio permette alla Foxconn così di appropriarsi della vita e del tempo dei lavoratori, che costretti a spossanti e lunghissimi

34 "Amazon Profits from Secretly Oppressing Its Supplier's Workers: An Investigative Report oh Hengyang Foxconn", *China Labor Watch*, 10 Giugno 2018

35 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015, p. 140

36 PUN, Ngai, *Cina la società armoniosa, sfruttamento e resistenza degli operai migranti*, Milano, Editoriale Jaca Book Spa, 2012, p. 170

turni di lavoro, una volta terminate le proprie ore di lavoro non possono far altro che riposarsi e prepararsi al nuovo ciclo di produzione. Senza possibilità di relazioni sociali e svago, risulta condivisibile il motivo per cui tanti giovani decidono di abbandonare la fabbrica dopo pochi mesi dalla loro assunzione, e soprattutto rende più comprensibile le circostanze che nel 2010 hanno portato tanti giovani cinesi al suicidio.

Alla luce dell'atteggiamento di controllo costante all'interno della fabbrica, potrebbe sembrare che l'obiettivo della Foxconn sia quello di tutelare e proteggere il più possibile la salute e la vita dei propri lavoratori per poter mantenere intatta la sua forza lavoro. Ma questa è solo una facciata, in quanto gli operai lungo le linee di montaggio sono sprovvisti di guanti, mascherine e occhiali protettivi, e non conoscono la pericolosità dei macchinari con cui entrano in contatto quotidianamente. Il tasso di infortuni negli stabilimenti è molto alto, e quando il Dipartimento Centrale per la Sicurezza riceve comunicazioni circa incidenti avvenuti lungo la catena di produzione, ha il dovere di ridurre i punteggi attribuiti alle performance dei capi reparto. Per questo motivo gran parte degli incidenti non vengono comunicati o registrati dai supervisori: i responsabili cercano un accordo con i lavoratori concedendo loro una licenza per malattia, nascondendo però la vera natura dell'infortunio. Inoltre per poter ottenere un risarcimento delle spese ospedaliere, molto spesso i lavoratori vengono costretti ad ammettere di "aver agito contro il regolamento", scaricando la responsabilità dell'accaduto dall'impresa all'operaio[37].

La Foxconn, a causa della rapidità con cui operai decidono di andare e venire, ha sempre bisogno di nuova manodopera da legare alle sue catene produttive. A partire dal 2010, e in particolare nell'ultimo paio d'anni la fabbrica è stata protagonista di una serie di scandali legati all'utilizzo di studenti tirocinanti provenienti da istituti professionali di tutto il Paese. Grazie al supporto dei funzionari delle amministrazioni locali e della dirigenza delle stesse scuole, la Foxconn già nel 2010 ha usufruito del lavoro di 150.000 studenti tirocinanti, ovvero circa il 15% ella sua manodopera. Il governo del Sichuan è stato messo sotto pressione affinché riuscisse a raggiungere la quota di studenti tirocinanti richiesti dalla Foxconn nel 2010, costringendo i docenti delle scuole a reclutare classi intere di studenti.

37 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015, p. 155

La Foxconn è convinta della genuinità del suo programma di tirocinio, affermando che è un ottimo modo per addestrare i giovani studenti rendendoli capaci di trovare facilmente occupazione una volta ottenuto il diploma[38]. Il problema principale è che gli studenti lavorano a tempo pieno come se fossero dei veri e propri operai assunti, svolgendo straordinari e turni di notte per un periodo che varia dai 3 mesi ad un anno. L'estensione del tirocinio ad un anno è prevista nei casi in cui l'azienda abbia ricevuto più ordini e quindi abbia bisogno di una maggiore manodopera a disposizione per rispondere ai bisogni produttivi[39].

Il Regolamento Amministrativo sui Tirocini e gli Istituti Professionali (2016)[40] cinese stabilisce che i tirocinanti all'interno delle fabbriche non possono svolgere turni di notte, e che il loro orario di lavoro deve essere diverso da quello degli operai con l'obiettivo di salvaguardare la salute fisica e psicologica dei ragazzi[41]. La ragione per cui la maggior parte dei tirocinanti si lamenta è che lungo le catene di montaggio sono istruiti a svolgere ripetutamente un'unica mansione, non applicando in nessun caso le conoscenze ottenute nei banchi di scuola. La forza lavoro degli studenti tirocinanti ormai è diventata parte integrante del sistema di produzione delle grandi aziende come la Foxconn in quanto hanno la possibilità di abbassare ulteriormente i costi e rendere più flessibili gli orari di lavoro[42]. Gli studenti tirocinanti hanno così contribuito alla crescita della Foxconn, che punta ad ottenere numeri di ordinazioni da multinazionali straniere sempre più alti.

Gli studenti degli istituti professionali cominciano il loro percorso a 15 anni, una volta completato il ciclo di 9 anni di studi obbligatori. La durata di questi corsi è di tre anni, con l'obiettivo di formare i giovani per svolgere le professioni più varie. Durante il terzo anno di frequenza, una volta raggiunti i 17 o 18 anni, i giovani cinesi hanno la possibilità di svolgere tirocini formativi presso aziende ed enti che hanno dei diretti

38 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015, p. 111

39 CHAN, Jenny, "#iSlave at 10", *Made in China Journal*, 2017, p. 22

40 CHAN, Jenny, "Intern Labor in China", *Rural China: An International Journal of History and Social Science*, No. 14, 2017, p. 10

41 CHAN, Jenny, PUN, Ngai, SELDEN, Mark, "Interns or Workers? China's Student Labor Regime", *The Asia Pacific Journal*, Vol. 13, Issue 36, No. 2, 2015, p. 7

42 Ivi, p. 1

collegamenti con i loro ambiti di studio[43]. Gli studenti che finiscono per svolgere il loro tirocinio presso la Foxconn vedono infrangersi tutti gli obiettivi che erano stati promessi dalle scuole. L'azienda professa che il tirocinio nel suo stabilimento sia del tutto volontario e che i giovani studenti sono liberi di terminare il loro stage in ogni momento. Ma stando alle ricerche di Anita Chan[44], molti studenti hanno affermato di essere stati costretti a continuare il periodo di lavoro presso la Foxconn, con la minaccia di non poter ottenere il diploma se non avessero portato a termine il loro impegno.

Negli stabilimenti Foxconn gli studenti formalmente non sono dei lavoratori, e per questo le loro paghe sono più basse (circa 1750 RMB al mese) e non vengono coperti da nessun tipo di assicurazione medica o sociale. Nel 2015 avendo assunto 150.000 studenti tirocinanti nei vari stabilimenti durante il periodo di maggior mole di lavoro, la Foxconn è riuscita a risparmiare 45.000.000 RMB visto che non garantisce nessun tipo di benefit ai giovani lavoratori (calcolando 300 RMB per ogni studente)[45]. In risposta alle crescenti pressioni da parte della Apple circa la velocità di produzione e spedizione dei suoi dispositivi, la Foxconn impone di svolgere ore di straordinario a tutti i suoi lavoratori, violando chiaramente il diritto degli studenti tirocinanti a non lavorare oltre i turni stabiliti. Durante il periodo di tirocinio, gli studenti sono affiancati dai docenti che vivono nei dormitori e ogni giorno sono a disposizione negli uffici amministrativi dalle 9 alle 17. I docenti molto spesso sono consapevoli che il tirocinio alla Foxconn viola la legge circa le ore di straordinario e i turni di notte, e non fornisce agli studenti l'istruzione di cui avrebbero bisogno. Nonostante ciò, anche i professori sono posti sotto pressione da parte della dirigenza scolastica, e per questo non possono fare molto per aiutare i giovani studenti. Ai docenti viene richiesto dalla Foxconn di controllare i giovani durante il loro orario di lavoro, costringendo così i ragazzi ad essere sottoposti ad un doppio controllo sia da parte dei capi catena che dai propri professori. La docenza diventa così parte integrante della fabbrica, tanto che questi ultimi vengono pagati dalla Foxconn circa 2000 RMB al mese, oltre a ricevere una busta paga dalla scuola[46].

43 "The Mass Production of Labour: The exploitation of students in China's vocational school system", *China Labor Watch*, 2011

44 CHAN, Jenny, PUN, Ngai, SELDEN, Mark, "Interns or Workers? China's Student Labor Regime", *The Asia Pacific Journal*, Vol. 13, Issue 36, No. 2, 2015

45 Ivi, p. 8

46 PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015, p. 113

All'interno dello stabilimento gli studenti possono avere accesso alle mense il cui costo non è compreso nella busta paga, e anche il dormitorio deve essere pagato a parte con un costo di circa 150 RMB al mese. Anche in questo caso studenti e docenti vengono assegnati casualmente nei dormitori, distruggendo la rete di relazioni che potrebbero aiutare i ragazzi a sopportare il lavoro logorante. I tirocinanti potrebbero essere rimandati a casa senza alcun indennizzo e senza preavviso in base alle esigenze di produzione, e questo non fa altro che aumentare ulteriormente gli introiti della Foxconn.
Le multinazionali come Apple e Amazon non si sono gran che preoccupate dello sfruttamento dei giovani tirocinanti da parte della Foxconn fino a che non è scoppiato uno scandalo a livello internazionale. Attraverso il lavoro meticoloso di indagine di China Labor Watch è stato possibile rendere note le condizioni di lavoro a cui i tirocinanti erano sottoposti: turni di lavoro di più di 10 ore, turni di notte, da 60 a 80 ore di lavoro al mese di straordinario. Ci sono stati casi in cui i docenti hanno accusato e abusato verbalmente dei ragazzi per farli continuare a lavorare quando questi si rifiutavano di fare lo straordinario. In alcuni stabilimenti è stato addirittura riscontrato che fossero stati assunti studenti del primo anno degli istituti professionali al di sotto dell'età legale per svolgere il tirocinio[47]. Per gli studenti non viene costituito nessun tipo di corso di formazione professionale per la prevenzione degli incidenti, e non viene fornito nessun oggetto per la tutela della salute come guanti e mascherine. In un reportage c'è un'interessante intervista ad una giovane tirocinante che produce le Amazon Eco-Dot Station, costretta a lavorare con uno spazzolino da denti imbevuto in una sostanza per pulire tutti i forellini del microfono. Lavorando senza guanti le mani della giovane assorbono la sostanza chimica, che a lungo andare le creerà lesioni cutanee[48].
La collusione tra i governi locali, le scuole e la Foxconn difficilmente permetteranno di smettere di violare i diritti dei tirocinanti e di garantirgli un migliore ambiente di lavoro. A causa dei continui scandali che coinvolgevano le grandi aziende cinesi, il governo nel 2016 ha deciso di adottare certe misure per poter proteggere gli studenti tirocinanti. Queste nuove misure prevedono che la durata massima del tirocinio sia di sei mesi,

47 "Amazon Recruits Illegally: Interns Forced to Work Overtime", *China Labor Watch*, 8 Agosto 2019
48 "Amazon Profits from Secretly Oppressing Its Supplier's Workers: An Investigative Report oh Hengyang Foxconn", *China Labor Watch*, 10 Giugno 2018

l'orario di lavoro fissato a otto ore al giorno, senza straordinari o turni di notte. Inoltre è previsto che all'interno delle aziende la forza lavoro composta dagli studenti tirocinanti non deve superare il 10% della manodopera complessiva assunta e che la paga corrisponda ad almeno l'80% del salario degli operai nel periodo di prova. Ma nonostante queste manovre per tutelare i giovani cinesi, il governo non ha modificato o abolito gli incentivi per le aziende a continuare a creare programmi di stage per gli studenti degli istituti professionali, favorendo così lo sfruttamento di una manodopera a basso costo[49].

L'assenza di un sindacato o di organizzazioni a livello locale non permette ai lavoratori di unirsi e avanzare delle richieste per vedersi riconosciuti i propri diritti. L'interesse delle multinazionali e delle grandi aziende come la Foxconn è quello di mantenere in silenzio i propri lavoratori, che molto spesso non sono a conoscenza degli strumenti di difesa a loro disposizione come spiegato nei capitoli precedenti di questo elaborato. Nella prossima sezione verrà presentato il caso di studio sulla catena americana Walmart, che si è trovata a dover fronteggiare con la richiesta sempre maggiore da parte dei lavoratori di una sindacalizzazione.

49 CHAN, Jenny, "#iSlave at 10", *Made in China Journal*, 2017, p. 23

4.3 Walmart in Cina: sviluppo e problematiche

La Walmart Stores Inc. è una multinazionale americana che ha i suoi punti vendita in più di 28 Paesi in tutti il mondo. Questa catena di supermercati è stata fondata nel 1962 da Sam Walton a Bentonville in Arkansas dove tutt'ora ha la sua sede centrale. La politica grazie alla quale Walmart è riuscita ad avere successo in tutto il mondo è sempre stata quella di offrire al cliente dei beni che avessero il prezzo più competitivo possibile. Ben presto anche questa grande multinazionale ha deciso di importare i beni venduti nei suoi negozi dalla Cina, e si stima che tra il 2001 e il 2006 Walmart importasse il 9,3% del totale dei beni importati negli Stati Uniti[50].

A partire dagli anni Ottanta Walmart ha iniziato a fare sempre più affidamento su esportatori del continente asiatico che avevano prezzi molto più bassi rispetto ai competitors americani. La decisione di importare beni e prodotti finiti dalla Cina è stata presa nella metà degli anni Novanta, quando la Cina optò per la svalutazione dello *Yuan* 元 del 40% rispetto al valore del dollaro. Soltanto a partire dall'ingresso della Cina nell'Organizzazione Mondiale del Commercio però le relazioni tra i due Paesi si sono intensificate, tanto che la dirigenza di Walmart ha deciso di spostare dei membri del suo staff a Shenzhen, rendendolo ben presto il quartier generale per gli acquisti mondiali. Negli anni, la catena Walmart è diventata la più grande rivenditrice a livello mondiale, con circa l'80% dei produttori sul territorio cinese. Anche gli appaltatori cinesi inizialmente hanno tratto vantaggio da questa relazione con il colosso statunitense, ma ben presto sono insorti dei problemi in quanto la politica di Walmart è quella di cercare di tenere i prezzi i più bassi possibili, costringendo i produttori a vedere il proprio margine di profitto sempre più ristretto[51]. Questa strategia non ha fatto altro che creare una forte competizione tra le aziende cinesi che puntavano ad ottenere il più alto numero di ordini a discapito di altre aziende in modo da poter ottenere maggiori profitti. Questa strategia e corsa affannosa per cercare di mantenere sempre i prezzi il più basso possibile ha inevitabilmente sancito il fallimento degli standard etici di Walmart, il cui programma è stato pubblicato nel 1992 e che prevedeva il rispetto della legge locale e internazionale del lavoro, fissava gli standard lavorativi come paghe e durata dei turni,

50 "China's Walmart workers: Creating an opportunity for genuine trade unionism", *China Labor Watch*, Ottobre 2017, p. 7

51 CHAN, Anita, *Walmart in China*, United States of America, Cornell Univeristy Press, 2011, p. 34

divieto di utilizzo del lavoro forzato e delle discriminazioni. La manodopera a basso costo di cui si può usufruire sul territorio cinese è stato un importante vantaggio per Walmart. Le aziende che hanno instaurato delle relazioni lavorative con la multinazionale hanno beneficiato negli anni del gran numero di lavoratori migranti che hanno cominciato a lavorare nelle industrie manifatturiere.

Ovviamente la collusione tra i governi locali e gli investitori, e la grande assenza di sindacati o organizzazioni per i lavoratori, hanno contribuito alla crescita delle aziende appaltatrici che hanno così calpestato tutti i diritti degli operai[52]. In molte occasioni Walmart si è espansa rapidamente sul territorio cinese, aprendo negozi e piccoli punti vendita in aree remote dove la catena ha potuto usufruire di scarsi controlli e grandi vantaggi economici offerti dai governi locali.

Attualmente la maggior parte dei fornitori cinesi di Walmart vengono considerati appaltatori o subappaltatori e per questo non vengono inseriti nella lista ufficiale dei fornitori della multinazionale. La politica ufficiale di Walmart è quella di imporre dei severi controlli sulla qualità dei beni che vengono prodotti nelle aziende cinesi, richiedendo controlli e test lungo la catena di montaggio e la spedizione. Essendo costretti però a rispettare il motto di "prezzi sempre bassi", gli appaltatori cinesi sono spinti a ridurre i costi di produzione scegliendo materie prime di bassa qualità ed economiche, e a causa dell'enorme numero di ordinazioni che vengono effettuate quotidianamente, anche per Walmart è difficile svolgere i rigidi controlli che professa essere fondamentali. Per riuscire ad affrontare le ispezioni promosse da Walmart, i produttori cinesi si sono muniti di una serie di strumenti: innanzitutto alcune aziende cinesi per superare l'ispezione si sono costruite delle vere e proprie fabbriche vetrina in cui le condizioni di lavoro sono migliori e i diritti dei lavoratori vengono rispettati durante il giro di controllo. Una volta finita l'ispezione, questo tipo di aziende redistribuisce gli ordini ricevuti tra aziende più piccole che sono quindi sfuggite al controllo degli investigatori. In altre circostanze gli appaltatori cinesi hanno capito che la falsificazione dei documenti è uno dei modi principali per poter superare i controlli. In genere vengono creati due raccoglitori, uno dove vengono registrati falsi dati conformi alla legge sulle ore di lavoro, le paghe, i dati personali dei lavoratori e le

52 CHAN, Anita, *Walmart in China*, United States of America, Cornell Univeristy Press, 2011, p. 36

informazioni circa la produzione che viene poi presentato agli ispettori, mentre il raccoglitore con i dati veri viene consultato unicamente all'interno dell'azienda[53].

I produttori cinesi, inizialmente entusiasti dell'arrivo della multinazionale americana nel loro Paese, negli anni hanno imparato a capire che i beni prodotti per Walmart vengono associati ad una bassa qualità. Per questo motivo le aziende che producono beni di media ed alta qualità rifiutano le richieste di appalto da parte di Walmart, preferendo quindi non essere associati al marchio americano. Benché instaurare una relazione di lavoro con Walmart per molte aziende cinesi potrebbe significare aprirsi al mercato internazionale, il prezzo da pagare è molto alto: bisogna essere disposti a rinunciare alla possibilità di crescita e sviluppo a livello di azienda, tagliare i propri margini di profitto e sottomettersi alla politica di Walmart sui prezzi sempre bassi.

I produttori cinesi sempre di più diventano consapevoli della relazione sbilanciata tra loro e Walmart, la quale si arricchisce ogni anno di più grazie alle politiche di bassi prezzi e grande mole di prodotti importati e poi rivenduti in tutto il mondo. Per coloro i quali decidono di portare avanti una relazione di lavoro con Walmart, è fondamentale comprendere come rispettare le richieste del colosso americano senza rimanerne schiacciati. Gli imprenditori cinesi hanno infatti capito che per poter mantenere il loro margine di profitti invariato devono cercare una manodopera che sia a basso costo, in particolare spostandosi nell'entroterra dove i salari minimi sono di molto inferiori rispetto alle zone costiere[54].

In Cina tuttora esistono delle grandi contraddizioni tra le reali condizioni di lavoro a cui vengono sottoposti gli operai cinesi e gli standard etici che vengono imposti da Walmart. Tra tutte, la maggior contraddizione è quella legata alla libertà di associazione garantita ai lavoratori nel programma di standard etici stabilito da Walmart, e la sua notoria negazione nei confronti della sindacalizzazione nei suoi punti vendita. Oltre al divieto di costituire un sindacato interno, altre violazioni come ore eccessive di lavoro straordinario e paghe basse sono state riscontrate all'interno delle aziende appaltatrici cinesi. Questi sono i due aspetti su cui si concentrerà l'analisi del colosso Walmart: la sindacalizzazione e le condizioni nelle aziende appaltatrici.

53 CHAN, Anita, *Walmart in China*, United States of America, Cornell Univeristy Press, 2011, p. 47
54 Ivi, p. 43

4.3.1 La sindacalizzazione nei punti vendita di Walmart in Cina

Walmart (*Wo'erma* 沃尔玛) ha aperto il suo primo punto vendita in Cina nel 1996 a Shenzhen. Attualmente ha punti vendita su tutto il territorio cinese, dalle aree costiere a quelle dell'entro terra come illustrato dalla seguente mappa.

Figura 4: maggiori punti vendita Walmart in Cina

Inizialmente le paghe per i lavoratori nei punti vendita di Shenzhen erano ben al di sopra del minimo legale stabilito dalla legge (di ben tre volte), e questo provocò un grande entusiasmo da parte dei lavoratori che erano motivati a cercare lavoro presso il colosso americano. Ma dopo circa un decennio a causa dell'aumento del tasso di inflazione e della modifica dei salari minimi da parte del governo centrale, i lavoratori si sono visti ridimensionare grandemente le loro paghe, e dopo aver pagato l'assicurazione sociale e il fondo abitativo ciò che resta è ben al di sotto del minimo legale[55]. L'atteggiamento da sempre molto aggressivo di Walmart al fine di aprire punti vendita in più zone possibili, l'ha portata a fare dei passi falsi costringendola in alcuni casi a chiudere negozi in zone a basso profitto senza dare preavviso ai propri lavoratori,

55 "China's Walmart workers: Creating an opportunity for genuine trade unionism", *China Labor Watch*, Ottobre 2017, p. 9

dandogli la possibilità di essere licenziati o spostati in un'altra sede distante centinaia di chilometri. La mancanza di un sindacato unito in questi casi ha costretto i lavoratori a compiere scelte difficili e spesso sofferte.

Ma perché Walmart si oppone alla sindacalizzazione? L'idea della multinazionale americana è quella secondo cui se gli impiegati lavorano tutti con onestà e collaborazione, la "Famiglia Walmart" non dovrebbe vedere l'insorgere di problemi e per questo non c'è la necessità di un sindacato[56]. Se tutti i lavoratori si impegnassero a svolgere adeguatamente le loro mansioni con lo spirito di creare un gruppo unito senza contrasti non ci sarebbe bisogno di coinvolgere alcun membro esterno che dovrebbe intervenire per risolvere le dispute. Walmart non ha un sindacato negli Stati Uniti, ma in Cina i lavoratori hanno richiesto la creazione di un'unione a partire dal 2006.

Quando nel 2006 sono cominciate le prime proteste da parte dei lavoratori che hanno richiesto la nascita di un sindacato che potesse tutelare i loro interessi, molti manager intervistati da Anita Chan nel libro *Walmart in China*, hanno affermato che l'insorgere di questi lavoratori è stato il segnale che i manager hanno fallito nel loro compito di educare gli impiegati a seguire i principi dell'impresa. Se fino a quel momento i sindacati nelle multinazionali straniere erano imposti dall'alto verso il basso attraverso accordi tra la FNSC e il management delle imprese, il caso di Walmart è il primo nel suo genere in quanto sono stati i lavoratori dal basso ad istituire una propria organizzazione. Questo evento merita attenzione in quanto è stata la prima volta dal 1950 che la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi ha attuato la strategia di aiutare i lavoratori ad organizzarsi autonomamente, costituendo così il primo sindacato cinese in cui i rappresentati sono stati eletti democraticamente dagli impiegati[57].

Nel periodo che va dal 2004 al 2006 il governo cinese ha spinto molto affinché le multinazionali straniere sul suolo cinese creassero dei sindacati all'interno delle loro fabbriche. Ma Walmart in più occasioni aveva rifiutato le trattative con la FNSC il cui fine era di stabilire dei sindacati di base nei vari punti vendita. Quindi per la prima volta la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi ha denunciato apertamente che la multinazionale americana stava volontariamente violando la Legge cinese sui sindacati

56 CHAN, Anita, *Walmart in China*, United States of America, Cornell Univeristy Press, 2011, p. 119
57 Ivi, p. 199

rifiutandosi di garantire ai lavoratori la costituzione di una propria unione[58]. In secondo luogo la FNSC si è mossa a livello locale tra i lavoratori, spingendoli a costituire il sindacato in maniera autonoma senza chiedere autorizzazioni ai dirigenti dei punti vendita. A partire dal 2006 i membri dei sindacati di livello di base hanno cominciato ad incontrare gli impiegati di Walmart dopo gli orari di lavoro con il fine di istruirli circa l'importanza di avere un sindacato nel loro punto vendita. Stando alla Legge sul sindacato cinese stabilire un sindacato è molto semplice (al contrario di quello che si potrebbe pensare): è necessario raccogliere un minimo di 25 firme per stabilire un distaccamento del sindacato sul posto di lavoro. Gli impiegati di Walmart, attraverso incontri segreti tenuti durate la notte sono riusciti a raccogliere il giusto numero di firme e a tenere delle elezioni per fondare ufficialmente il loro sindacato. Walmart è rimasta così sorpresa dalla capacità organizzativa dei lavoratori cinesi, e ben presto ha cominciato una campagna anti-sindacati tenuta nei vari punti vendita nella quale minacciava che coloro i quali si fossero uniti al sindacato, non avrebbero avuto il rinnovamento dei propri contratti di lavoro[59]. Ma nonostante queste minacce in meno di due mesi più di una dozzina di punti vendita di Walmart ebbero il proprio sindacato. Questa diffusione così rapida ha portato la dirigenza della catena americana a cambiare strategia, cercando di collaborare con la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi al fine di raggiungere un'armonia. Questo è stato il primo campanello di allarme per i lavoratori cinesi, che mai si sarebbero aspettati un cambiamento di strategia da parte del sindacato nazionale. Ma il 16 agosto 2006 la FNSC ha tenuto un incontro a Pechino con i top manager di Walmart durante il quale è stato firmato un memorandum nel quale il sindacato cedeva a Walmart l'effettivo controllo sulla gestione dei sindacati.

L'obiettivo di Walmart è stato sin dall'inizio quello di avere il controllo sui sindacati a livello locale, e attraverso questo memorandum ha avuto la possibilità di far gestire ai manager dei vari punti vendita il sindacato[60]. Da questo momento in poi i sindacati sono tornati ad essere formati dall'alto verso il basso e le elezioni non sono più state gestite

58 CHAN, Anita, "The Resistance of Walmart Workers in China: A Breakthrough in the Chinese Labour Movement", *Made in China Journal*, Giugno 2016, p. 13

59 CHAN, Anita, *Walmart in China*, United States of America, Cornell Univeristy Press, 2011, p. 203

60 CHAN, Anita, "The Resistance of Walmart Workers in China: A Breakthrough in the Chinese Labour Movement", *Made in China Journal*, Giugno 2016, p. 14

dai lavoratori, che quindi non hanno più avuto la possibilità di scegliere i propri rappresentanti.

I lavoratori cinesi presso i punti vendita di Walmart che inizialmente avevano conquistato il loro diritto ad essere rappresentati da un sindacato si sono visti tradire dalla FNSC che per prima aveva promosso e incoraggiato le loro iniziative.

Le condizioni di lavoro presso i punti vendita di Walmart in Cina non sono tanto negative come in altre imprese: la multinazionale americana paga i suoi dipendenti in tempo e questa è una caratteristica molto apprezzata dai lavoratori cinesi che in altri contesti sono stati costretti a lottare per vedersi riconosciute le proprie ore di lavoro. Le paghe da Walmart, anche se basse, costituiscono un'entrata sicura e per questo danno ai lavoratori una sensazione di stabilità. Il problema principale legato alla retribuzione è che nella maggior parte dei suoi punti vendita, Walmart paga i suoi lavoratori un salario al di sotto del minimo stabilito per legge. Ad esempio nei suoi punti vendita di Shenzhen, in base alla zona interna o esterna della città in cui si trovano i negozi, i lavoratori ricevono una paga che va dagli 810 RMB a 690 RMB nella zona esterna meno abitata e più industriale. Nella città di Shenzhen questa retribuzione risulta essere dai 140 RMB ai 160 RMB al di sotto del minimo salariale imposto dal governo[61]. Bisogna considerare che i dati risalgono al periodo di pubblicazione del libro di Anita Chan *Walmart in China*, ovvero il 2011 quindi attualmente potrebbero esserci stati dei cambiamenti.

Il problema principale legato ai bassi guadagni è che ai lavoratori non è data la possibilità di fare ore di straordinario che permetterebbero loro di guadagnare molto di più, considerando che in genere lo straordinario costituisce quel 30-40% in più sulla busta paga. Nel caso in cui ai lavoratori di Walmart fosse data la possibilità di fare degli straordinari, questi non sarebbero retribuiti come richiesto dalla legge 1.5 volte in più durante il normale orario di lavoro o 2 volte in più durante il fine settimana, ma sarebbe considerato "lavoro volontario" e quindi privo di alcun tipo di compenso. In questo modo Walmart riesce a tagliare i costi ed aumentare i profitti, come anche ad esempio attraverso la pratica di assumere la maggior parte dei lavoratori con contratti part-time i quali ricevono paghe più basse. Ai lavoratori, sfruttati e lasciati senza una vera

61 CHAN, Anita, *Walmart in China*, United States of America, Cornell Univeristy Press, 2011, p. 219

rappresentanza non rimane che lo sciopero come mezzo per far ascoltare le proprie richieste.

Nel 2016 Walmart è stata colpita a giugno da una nuova ondata di manifestazioni da parte dei suoi lavoratori in seguito alla proclamazione da parte del management dell'introduzione di un nuovo sistema di orari di lavoro flessibili.

Figura 5: lavoratori in sciopero davanti ad una sede Walmart[62]

Questo nuovo sistema, legale secondo la Legge sul lavoro ma che dovrebbe essere messa in pratica solamente durante il periodo di maggiore intensità del lavoro, permette ai dirigenti di sostituire le 8 ore di lavoro al giorno degli impiegati full-time. Al posto di svolgere regolarmente il proprio turno, i manager potrebbero richiedere alla manodopera di lavorare un determinato numero di ore spalmate lungo tutto l'arco della settimana affinché vengano raggiunte le 174 ore di lavoro al mese[63]. Il problema principale per questo nuovo tipo di somministrazione delle ore di lavoro è che gli impiegati che hanno un secondo lavoro part-time non possono più svolgere questo

62 Fonte *China Labour Bulletin*, https://clb.org.hk/content/worker-resistance-and-future-trade-unionism-walmart-china

63 LIN, Kevin, "Walmart Retail Workers Walk Out Over Unfair Scheduling", *Labor Notes*, 2016

impiego secondario in quanto gli orari flessibili potrebbero variare di giorno in giorno. Sin dal mese di maggio è stato richiesto ai lavoratori full-time di firmare un accordo nel quale accettavano questo nuovo sistema degli orari di lavoro, e ci sono stati intervistati che hanno riportato di essere stati costretti a rimanere negli uffici dei datori di lavoro fino a quando non avessero firmato l'accordo. Nonostante i lavoratori si fossero organizzati tra di loro attraverso social media come WeChat o QQ per iniziare una protesta contro questo sistema, la discesa in piazza degli impiegati è stata tardiva rispetto all'approvazione avvenuta a maggio di questo sistema di orari flessibili. Sebbene lo sciopero non sia stato particolarmente effettivo, l'impatto simbolico è stato molto forte. I lavoratori hanno saputo dimostrare che le chat e i blog online possono essere un'ottima piattaforma per l'organizzazione della resistenza collettiva[64].

La procedura di approvazione di questo nuovo sistema di orari flessibili avrebbe dovuto prevedere due step: un primo nel quale il management avrebbe dovuto tenere delle consultazioni con i lavoratori circa la possibilità di questi cambiamenti nella gestione degli orari di lavoro. In secondo luogo i dirigenti di Walmart avrebbero dovuto ottenere l'approvazione dall'ufficio regionale del lavoro. Ma Walmart ha saltato entrambi i passaggi[65]. Il 4 settembre 2017 l'Associazione dei Lavoratori di Walmart (Cina) ha annunciato che la catena americana sta mettendo da parte il sistema di orari di lavoro flessibili in alcuni suoi punti vendita e sta ristabilendo il sistema standard dei turni di otto ore al giorno, cinque giorni a settimana. Questa decisione può essere considerata dai lavoratori come una piccola vittoria, dimostrando che la loro capacità organizzativa e il supporto da parte del mondo degli accademici al fine di mettere pressioni sui governi locali per contrattare con Walmart ha dato i frutti sperati[66].

4.3.2 Le condizioni di lavoro presso gli appaltatori di Walmart

Come già spiegato in precedenza e analizzato per il caso Foxconn, le condizioni dei lavoratori nella zona del Delta del Fiume delle Perle e del fiume Yangtze sono molto critiche. Anche le aziende appaltatrici per Walmart si sono distinte negli anni per il

64 "China's Walmart workers: Creating an opportunity for genuine trade unionism", *China Labor Watch*, Ottobre 2017, p. 27
65 Ivi, p. 15
66 Ivi, p. 31

terribile stato in cui sono costretti a lavorare gli operai: lunghi turni di lavoro, ambienti lavorativi poco sani e sicuri, straordinari sottopagati e assenza di garanzie sociali. Gli standard etici stabiliti dalla multinazionale americana non sono sufficienti per cercare di migliorare la situazione lungo le linee di produzione.

L'ONG China Labor Watch ha condotto una serie di investigazioni in alcune aziende appaltatrici cinesi che producono per Walmart attraverso le quali ha cercato di denunciare le violazioni perpetrate nei confronti dei lavoratori. In alcune delle aziende appaltatrici ha scoperto che gli operai non ricevevano una copia del contratto di lavoro stipulato tra le parti, violando così la Legge sui contratti di lavoro del 2008 che impone al datore di lavoro di fornire copie ai firmatari. Nelle aziende Dashing e Stanley i lavoratori hanno addirittura raccontato di aver firmato dei contratti in bianco, che sono stati successivamente compilati dalla dirigenza[67].

Le violazioni più serie di cui si lamentano i lavoratori sono quelle legate alle paghe e agli orari di lavoro. Nelle cinque aziende in cui ha condotto l'ispezione CLW durante il periodo di massima produzione (2009), i lavoratori sono stati costretti a fare ben più di 3 ore di straordinario, lavorando anche sabato e domenica raggiungendo un totale di 100-140 ore al mese. È fondamentale sottolineare che la legge cinese prevede un massimo di 36 ore di straordinario al mese con almeno un giorno di riposo a settimana. Oltre ad affrontare delle condizioni di lavoro estreme lungo la catena produttiva, i lavoratori migranti alloggiano in dormitori dell'azienda i cui standard di igiene e decoro sono molto bassi. In una delle aziende, la Dashing, gli attivisti hanno scoperto che non c'era acqua corrente e che i lavoratori erano costretti ad usare un secchio per poter usufruire della toilette. Anche i pasti alla mensa erano molto poveri, comprendendo quasi sempre riso o spaghetti con vegetali o carne, e il costo dei pasti viene detratto direttamente dallo stipendio anche se i lavoratori decidono di non mangiare presso la mensa.

Il problema principale legato a queste violazioni è che i lavoratori non hanno dei veri e propri strumenti per portare alla luce la situazione in cui vivono quotidianamente. Walmart prevede un sistema di ispezioni per tenere sotto controllo le sue aziende produttrici, ma queste ultime obbligano i lavoratori a mentire e a dare risposte stabilite

67 "Walmart Standards Fail, Workers Suffer – Investigation Shows Five Suppliers Fail to Meet Basic Standards", *China Labor Watch*, Novembre 2009, p. 4

dalla dirigenza. La mancanza di un sindacato in queste fabbriche è una delle cause principali per cui gli operai sono costretti a lavorare nonostante la violazione dei propri diritti. Le aziende provvedono a diffondere nei loro stabilimenti delle scatole per i consigli e le lamentele, ma gli attivisti di CLW sul campo hanno riscontrato che nessun lavoratore le utilizza, ne tanto meno vengono controllate dai responsabili[68].

In molte delle aziende appaltatrici di Walmart è stata riscontrata la presenza di studenti tirocinanti che ricoprono le stesse mansioni degli operai lungo la catena di produzione. L'utilizzo di questa manodopera è una scelta mirata con il fine di abbassare il più possibile i costi in quanto, stando al reportage di China Labor Watch del 2016, le aziende hanno trovato degli espedienti per costringere gli studenti a lasciare centinaia di *Yuan* 元 come cauzione, che molto spesso non vengono restituiti[69]. Le violazioni più gravi perpetrate nei confronti degli studenti tirocinanti sono quelle di: aver trattenuto illegalmente i documenti dei ragazzi che così non possono decidere liberamente di andare via, non aver ricevuto un corso di formazione sulla sicurezza e i rischi sul lavoro, aver rifiutato in più occasioni le richieste di dimissione degli studenti per evitare di rimanere in carenza di manodopera durante i picchi di produzione.

Queste amare considerazioni sono fondamentali per riuscire a diffondere consapevolezza, nella speranza che nel prossimo futuro le multinazionali facciano scelte più morali e sostenibili.

68 "Walmart Standards Fail, Workers Suffer – Investigation Shows Five Suppliers Fail to Meet Basic Standards", *China Labor Watch*, Novembre 2009

69 "Labor Rights Violations in Walmart and Home Depot's Supplier Factory", *China Labor Watch*, 1 Dicembre 2016

4.4 La Walt Disney Company in Cina

La Walt Disney Company è una delle multinazionali americane più famose al mondo. È stata fondata nel 1923 da Walt Disney e suo fratello Roy, e inizialmente si occupava della creazione di cartoni animati. Con gli anni, la multinazionale ha acquisito una fama sempre maggiore grazie alla produzione di cartoni innovativi e in grado di attirare il grande pubblico. Il motivo della grande fortuna della Walt Disney Company è stata la sua capacità di investire in settori differenti come la creazione di video giochi, l'apertura di parchi a tema (Disneyland), la produzione di ogni tipo di gadget legata ai suoi personaggi di punta[70]. Anche la Disney (*Disini* 迪斯尼), come gran parte delle multinazionali occidentali, ha deciso di delocalizzare la manifattura dei suoi prodotti in Paesi in cui il costo della manodopera fosse molto più basso. Tra questi Paesi ovviamente c'è la Cina, nelle cui aziende il rispetto dei diritti dei lavoratori viene spesso calpestato dalla dirigenza per poter ottenere profitti sempre maggiori.

In molte organizzazioni internazionali come la Oxfam e organizzazioni non governative cinesi come SACOM (Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour) si sono battute affinché la comunità internazionale diventasse consapevole dello sfruttamento dei lavoratori cinesi da parte della Walt Disney Company.

A livello mondiale la Disney dispone di più di 34.200 industrie che producono i gadget con il marchio dell'azienda, di cui centinaia si trovano in Cina. Nel 2008 ad esempio le fabbriche cinesi costituivano il 39% delle aziende appaltatrici della Disney[71].

SACOM negli anni ha svolto numerose investigazioni per denunciare le terribili condizioni a cui sono sottoposti i lavoratori nelle fabbriche, ma contemporaneamente si è concentrata anche sulle condizioni di lavoro nei parchi e resort Disneyland sul territorio cinese[72]. Questo gruppo costituito per la maggior parte da giovani studenti, non sempre è riuscito ad ottenere tramite le sue denunce i risultati sperati. Nel 2006 ad esempio in seguito alla pubblicazione di un reportage sull'anniversario dell'apertura di Disneyland a Shanghai, SACOM si è resa conto di aver attirato poco l'attenzione del pubblico internazionale che in quel periodo si era tristemente abituato alle notizie di

70 "Code of Conduct is No More than False Advertising, Disney Suppliers Continue Exploiting Chinese Workers", *China Labor Watch*, Novembre 2010, p. 3

71 Ivi, p. 5

72 XU, Yi, CHAN, Chris King-Chi, "Conductive Activism: Anti-Sweatshop Campaigns across Hong Kong and Mainland China", *Journal of Contemporary Asia*, Vol. 48, No. 1, 2017, p. 94

sfruttamento dei lavoratori. La scoperta peggiore per i giovani attivisti è stata quella di aver appreso che la Disney, in seguito alla pubblicazione del reportage, ha diminuito sempre di più il numero di ordini in una delle fabbriche sottoposte ad investigazione, e che questa quindi è stata costretta a dichiarare il suo fallimento a causa della mancanza di lavoro. Il risultato è stato quello di aver provocato il licenziamento di più di 800 lavoratori che hanno ottenuto un magro compenso. SACOM allora ha deciso di indire una serie di proteste, ma queste azioni non hanno convinto la Disney a tornare ad investire in quella fabbrica.

Questo evento ha spinto gli attivisti a riflettere maggiormente circa le tattiche da utilizzare per evitare di incorrere in danni collaterali. Hanno stabilito che da quel momento in poi avrebbero concentrato le loro campagne sui grandi marchi internazionali e non sulle piccole aziende appaltatrici cinesi, sottolineando che la responsabilità delle violazioni è della multinazionale che finge di non essere al corrente dei problemi lungo le catene di produzione. Un cambio di strategia fondamentale è stato quello di iniziare ad intrecciare una rete di relazioni con i lavoratori, e supportarli e seguirli nelle loro proteste e richieste[73]. SACOM ha investito tutte le sue energie nella campagna Disney, che è durata per più di tre anni e ha aiutato i lavoratori ad entrare in contatto con la dirigenza che fino a quel momento non aveva ascoltato le richieste e le lamentele degli operai.

A partire dal 2006 in risposta alle crescenti proteste nei suoi confronti, la Walt Disney Company ha cominciato a collaborare con l'azienda Verité a cui ha assegnato il compito di investigare nelle fabbriche cinesi. Verité è un'organizzazione non governativa americana che ha il compito di monitorare le condizioni di lavoro degli operai lungo le catene di produzione delle aziende appaltatrici delle grandi multinazionali[74]. Stando all'analisi degli attivisti di China Labor Watch però la Disney decide di affidare le investigazioni a Verité solo quando una delle fabbriche ha fallito i controlli precedenti. In questo caso quindi le fabbriche che hanno superato i controlli falsificando i dati non vengono ispezionate e possono continuare a svolgere il loro operato indisturbati.

---

73 XU, Yi, CHAN, Chris King-Chi, "Conductive Activism: Anti-Sweatshop Campaigns across Hong Kong and Mainland China", *Journal of Contemporary Asia*, Vol. 48, No. 1, 2017, p. 96

74 "Code of Conduct is No More than False Advertising, Disney Suppliers Continue Exploiting Chinese Workers", *China Labor Watch*, Novembre 2010, p. 8

Cosa si nasconde effettivamente nelle fabbriche che producono i giocattoli per la Disney? Grazie alle attività svolte da ONG come China Labor Watch è possibile osservare più da vicino l'interno delle aziende appaltatrici cinesi, analizzando nel dettaglio le procedure a cui sono sottoposti i lavoratori dall'assunzione alle dimissioni. Tra i reportage più interessanti pubblicati negli anni ci sono quelli presso la Zhenyang Toy Co. Ltd e la Lam Sun Plastic Products Co. Ltd che assemblano i giocattoli per multinazionali come Disney e Mattel. In queste due aziende è stato riscontrato che i lavoratori sono sottoposti a turni della durata di 11-12 ore di lavoro, con un totale di straordinari vicino alle 100 ore al mese, ben al di sopra del massimo di 36 ore stabilito dalla legge. Durante il processo di produzione dei giocattoli, in particolare la lavorazione della plastica e l'utilizzo delle vernici, i lavoratori sono esposti ad agenti chimici per tutta la durata del loro turno di lavoro, e non sono provvisti di alcun tipo di dotazioni di sicurezza come guanti, occhiali, mascherine. Violando la legge cinese che prevede dei corsi sulla sicurezza sul lavoro della durata di 24 ore, nelle due aziende le lezioni hanno una durata di circa due ore, nelle quali non vengono trattate tematiche come la sicurezza ma viene fornita una panoramica generale del lavoro in fabbrica. Durante questi training i lavoratori sono costretti a sottoporsi ad un test per dimostrare le conoscenze acquisite, ma le risposte vengono fornite dai responsabili senza dare il tempo agli operai di leggere alcuna domanda.

La procedura di assunzione in queste aziende è molto semplice, non richiede alcun tipo di esperienza specifica, e ai lavoratori viene richiesto di sottoporsi ad un'esame medico a spese dei lavoratori (circa 40 RMB)[75]. Nei casi in cui tale esame non venisse richiesto, ciò costituirebbe un problema per i lavoratori che in seguito ad un infortunio o all'insorgere di una patologia non avrebbero modo di dimostrare che tale problema di salute è stato causato dal lavoro in fabbrica.

Ai lavoratori molto spesso viene richiesto di firmare un contratto precompilato dall'azienda, in cui i lavoratori devono semplicemente inserire i propri dati personali riempiendo gli spazi vuoti. La procedura di approvazione del contratto richiede qualche settimana, alla fine della quale non sempre i lavoratori ricevono una copia[76].

75 "The Dark World of Disney", *China Labor Watch*, 13 Giugno 2016, p. 7

76 "A Nightmare for Workers: Appalling Conditions in Toy Factiories Persist", *China Labor Watch*, 6 Dicembre 2018, p. 11

Al momento della firma del contratto ai lavoratori vengono date tutte le informazioni circa la retribuzione e le ore di lavoro, che ufficialmente sono 8 al giorno per 5 giorni a settimana. Ma la realtà è molto diversa: gli operai sono sottoposti a turni di 10-13 ore duranti i periodi di massimo lavoro, con una media di 26-29 giorni al mese con un solo giorno di riposo. In media nelle due fabbriche i lavoratori guadagnano 6.5-7.5 RMB all'ora con un salario mensile di circa 2000 RMB. Gli operai in alcune circostanze sono stati forzati a firmare un documento in cui affermavano la loro volontà a fare degli straordinari: questo obbligo però non viene visto negativamente dai lavoratori, che ben volentieri sono disposti a lavorare delle ore in più per poter aumentare il proprio guadagno[77].

Come nella maggior parte delle fabbriche appaltatrici di multinazionali straniere, gran parte della forza lavoro è costituita da lavoratori migranti che alloggiano presso i dormitori dell'azienda. Anche in questo caso è stato riscontrato che le condizioni dei dormitori sono veramente fatiscenti: le camere sono equipaggiate solamente di letti a castello e ventilatori elettrici, bagni in comune per tutte le camere disposte sul piano del dormitorio. Il problema maggiore riscontrato è che la struttura è molto datata e le tubature sono piene di ruggine visibile facendo scorrere l'acqua dai rubinetti.

Figura 6: interno del dormitorio presso la fabbrica Zhenyang (Fonte CLW)

77 "The Dark Side of the Toy World: Investigation into the Sweatshops of Disney, Mattel, Hasbro and Walmart", *China Labor Watch*, 27 Novembre 2017

Figura 7: bagni all'interno del dormitorio di Zhenyang (Fonte CLW)

Lungo le catene di montaggio i lavoratori sono sottoposti a grande pressione e controlli molto rigidi da parte dei supervisori affinché vengano raggiunte le quote giornaliere e rispettati gli standard di qualità richiesti dalla Disney. A causa della mancanza di un corso di formazione sui pericoli del lavoro, in queste fabbriche non sono infrequenti gli incidenti sul lavoro come l'intossicazione da sostanze chimiche, la perdita di dita a causa dei macchinari per il taglio delle plastiche. Gli incidenti inoltre potrebbero essere causati dalla stanchezza dei lavoratori che ripetono meccanicamente lo stesso gesto per ore, e nei periodi di massima produttività viene addirittura negata loro la pausa pranzo per mantenere costante il ritmo di lavoro. I lavoratori in queste aziende non sono coperti da assicurazione sanitaria e sociale in quanto la dirigenza punta sempre ad ottimizzare i costi operando dei tagli che vanno a discapito della salute degli operai. Quindi nel momento in cui insorge una malattia occupazionale i lavoratori sono costretti a lottare per ottenere la copertura sanitaria da parte dei datori di lavoro[78]. Nel caso in cui volessero pagare da soli l'assicurazione, questa avrebbe un costo di circa 291 RMB al mese. Questo alto prezzo disincentiva i lavoratori a procurarsi una copertura assicurativa, anche perché la maggior parte dei lavoratori è consapevole che non manterrà il posto in quella azienda per un lungo periodo quindi preferiscono non sprecare quei soldi[79].

78 "A Nightmare for Workers: Appalling Conditions in Toy Factiories Persist", *China Labor Watch*, 6 Dicembre 2018, p. 16

79 "The Dark Side of the Toy World: Investigation into the Sweatshops of Disney, Mattel, Hasbro and Walmart", *China Labor Watch*, 27 Novembre 2017, p. 21

Anche la procedura di dimissioni è resa difficoltosa per evitare di rimanere a corto di manodopera: i lavoratori sono costretti a compilare la richiesta di dimissioni con un mese di preavviso ma in realtà non possono consegnare la richiesta in qualsiasi giorno della settimana. I lavoratori hanno questa possibilità solo ogni 15 e 30 del mese, rendendo quindi laboriosa l'intera procedura[80].

China Labor Watch si è impegnata negli anni a svolgere più o meno regolarmente delle investigazioni nelle stesse fabbriche per poter confrontare le condizioni e capire se ci sono stati dei miglioramenti. Le condizioni generali di lavoro lungo la catena di produzione e nei dormitori sono rimaste quasi del tutto invariate, se non peggiorate in alcuni casi dove è stata denunciata la presenza di tarme e pidocchi nei materassi dei lavoratori. Generalmente le paghe sono aumentate negli anni, ma questi aumenti sono stati seguiti da un incremento nella mole di beni da produrre quotidianamente, ponendo ulteriormente i lavoratori sotto stress[81].

Non resta che sperare in un cambiamento nel prossimo futuro, viste le nuove ondate di proteste a livello globale per il rispetto dell'ambiente e dei diritti umani.

80 "The Dark World of Disney", *China Labor Watch*, 13 Giugno 2016, p. 33

81 "The Dark Side of the Toy World: Investigation into the Sweatshops of Disney, Mattel, Hasbro and Walmart", *China Labor Watch*, 27 Novembre 2017

4.5 Conclusioni

Come possono i consumatori contrastare questo trend di sfruttamento e violazioni dei diritti dei lavoratori? Un'analisi interessante è fornita da Jack Linchuan Qiu nel suo libro *Goodbye iSlave*, nel quale sottolinea che i consumatori devono scendere in campo e iniziare a richiedere a gran voce il rispetto dei diritti dei lavoratori in Paesi come la Cina. L'autore ritiene che il boicottaggio dei prodotti dei marchi sfruttatori possa essere uno strumento utile solo se viene messo in pratica da un gran numero di persone, in quanto un singolo cittadino che decide di non acquistare più prodotti Apple o Disney difficilmente riuscirebbe a fare la differenza[82]. Ma vista la difficoltà di coinvolgere così tante persone e dato che non è possibile condizionare i gusti e i desideri della popolazione, la cosa più importante da fare è diffondere conoscenza e consapevolezza circa il mondo lavorativo degli operai che ogni giorno passano ore intense per produrre beni di consumo.

Se tutti fossero a conoscenza dei retroscena, delle condizioni a cui vengono sottoposti i lavoratori sfruttati di tutto il mondo, non solo quelli cinesi, magari i consumatori pondererebbero di più le loro scelte optando per prodotti più etici le cui aziende si battono per la giustizia e l'uguaglianza dei diritti.

82 QIU, Jack Linchuan, *Goodbye iSlave: a Manifesto for Digital Abolition*, Urbana, Chicago and Springfield, University of Illinois Press, 2016, p. 161

BIBLIOGRAFIA

BHATTACHARJEE, Shikha Silliman, "Precarious Work in the Walmart Global Value Chain", *Worker Voices from the Global Supply Chain: A Report to the ILO*, 2016, pp. 1-89

BRAY, David, *Social Space And Governance in Urban China: The Danwei System From Origins to Reform*, Stanford University Press, pp. 277, 2006

CAVALIERI, Renzo, *Letture di diritto cinese*, Venezia, Libreria Editrice Cafoscarina s.r.l, 2010-2011

CAVALIERI, Renzo, *Letture di diritto cinese*, Venezia, Libreria Editrice Cafoscarina s.r.l, 2015-16

CHAN, Anita, "Labor unrest and role of unions", *China Daily*, 2010, p. 9

CHAN, Anita, "Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China", *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No. 29, 1993, pp. 31-61

CHAN, Anita, "The Chinese Trade Union Federation at the Crossroads- Relaxing Control over Labour or Risking Labour Instability", *China at the Crossroads*, Victoria University Press for the New Zeland Contemporary China Research Centre, 2014, pp. 64-71

CHAN, Anita, "The Relationship between Labour NGOs and Chinese Workers in an Authoritarian Regime", *Global Labour Journal*, Vol. 9, No. 1, 2018, pp. 1-18

CHAN, Anita, "The Resistance of Walmart Workers in China: A Breakthrough in the Chinese Labour Movement", *Made in China Journal*, Giugno 2016, pp. 11-15

CHAN, Anita, SIU, Kaxton, "The Mechanism Underpinning Low Wages and Excessive Overtime in Chinese Export Factories", *Critical Asian Studies*, No.42, 2010, pp. 167-190

CHAN, Anita, *Walmart in China*, United States of America, Cornell Univeristy Press, 2011

CHAN, Chris King-Chi, "Community-based organizations for migrant workers' rights: the emergence of labour NGOs in China", *Community Development Journal*, 2012, pp. 1-17

CHAN, Chris King-Chi, "The "Harmonious Society" as a Hegemonic Project: Labour conflicts and changing labour policies in China", *Labour Capital and Society*, January 2012, pp. 155-183

CHAN, Chris King-Chi, PUN, Ngai, "The making of a new working class? A study of collective actions of migrant workers in South China", *The China Quarterly*, No.198, 2009, pp. 287-303

CHAN, Chris King-Chi, SIO-LENG HUI, Elaine, "The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of Honda Workers' Strike", in X. Richet et al. (a cura di), *Strategies of Multinational Corporations and Social Regulations*, Berlino, Springer-Verlag, 2014, pp. 203-217

CHAN, Jenny, *#iSlave at 10*, "Made in China Journal", 2017, pp. 20-23

CHAN, Jenny, "Intern Labor in China", *Rural China: An International Journal of History and Social Science*, No. 14, 2017, pp. 82-100

CHAN, Jenny, PUN, Ngai, "Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital and the State", *The Asia Pacific Journal*, 2010, pp. 1-50

CHAN, Jenny, PUN, Ngai, SELDEN, Mark, "Interns or Workers? China's Student Labor Regime", *The Asia Pacific Journal*, Vol. 13, Issue 36, No. 2, 2015, pp. 1-25

CHAN, Jenny, PUN, Ngai, SELDEN, Mark, "Labour protests and trade union reforms in China", in Richard Maxwell (a cura di), *The Routledge Companion to Labor and Media*, New York, Routledge, 2016, pp. 205-222

CHAN, Jenny, PUN, Ngai, SELDEN, Mark, "The politics of global productions: Apple, Foxconn and China's new working class", *New Technology, Work and Employment*, Vol. 28, No. 2, 2013, pp. 100-115

CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, "China's Rural Migrant Workers and Labour Politics", in Yingjie Guo (a cura di), *Class and Social Stratification in China*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2016, pp.362-382

CHEN, Jie, "The NGO Community in China, Expanding Linkages With Transnational Civil Society and Their Democratic Implications", *China Perspectives*, No. 68, 2006, pp. 29-40

CHENG, Joseph Yu-shek, NGOK, Kinglun, YAN, Huang, "Multinational corporations, global civil society and Chinese labour: Workers' solidarity in China in the era of globalization", *Economic and Insutrial Democracy*, No. 33, 2011, pp. 379-401

CHENG, Joseph Yu-shek, NGOK, Kinglun, ZHUANG, Wenjia, "The Survival and Development Space for China's Labor NGOs: Informal Politics and Its Uncertainty", *Asian Survey*, Vol. 50, No. 6, 2010, pp. 1082-1106

CHENG, Tiejun, SELDEN, Mark, “The Origins and Social Consequences of China’s Hukou System”, *The China Quarterly*, 1994

COMPA, Lance A., “Justice for All: The Struggle for Worker Rights in China”, *American Center for International Labor Solidarity*, Washington, 2004

COONEY Sean, BIDDULPH, Sarah, LI, Kungang, YING, Zhu, “China’s New Labor Contract Law: Responding to the Growing Complexity of Labor Relations in the PRC”, *Legal Studies Research Paper,* No. 317, UNSW Law Journal Volume 30(3), Melbourne Law School, 2007

COONEY, Sean, “Making Chinese Labor Law Work: The Prospects for Regulatory Innovation in the People’s Republic of China”, *Legal Studies Research Paper ,* No. 282, Melbourne Law School, 2007

CURTIS, Tim,*”Newness” in social enterprise discourses: looking to the Chinese experience*, University of Northhampton, 2011

DUCHATEL Mathieu, “China: waging “Lawfare” on NGOs”, *China Analysis*, European Council Of Foreign Relations, 2015

ELFSTROM, Manfred, KURUVILLA, Sarosh, “The Changing Nature of Labor Unrest in China”, *ILR Review*, No. 67, 2014, pp. 454-480

FEI-LING, Wang, “Brewing tensions while maintainig stabilities: the dual role of the hukou system in contemporary China”, *Asian Perspective*, Vol.29, No.4, 2005, pp.85-124

FEI-LING, Wang, “Reformed Migration Control and New Targeted People: China’s Hukou System in the 2000s”, *The China Quarterly*, No.177, Marzo 2004, pp. 115-132

FENG, Chen, “Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions’ Double Identity in Market Reform”, *The China Quarterly*, 2003, pp.1006-1028

FENG, Chen, “Individual rights and collective rights: Labor’s predicament in China”, *Communist and Post-Communist Studies*, Vol.40, 2007, pp.59-79

FENG, Chen, “Privatization and its Discontents in Chinese Factories”, *The China Quarterly*, No. 185, 2006, pp. 42-60

FENG, Chen, “Union Power in China: Source, Operation and Constraints”, *Modern China*, Vol. 35, No. 6, 2009, pp. 662-689

FENG, Chen, MENGXIAO, Tang, “Labor Conflicts in China, Typologies and their Implications”, *Asian Survey*, Vol. 53, No. 3, 2013, pp. 559-583

FENG, Chen, YANG, Xuehui, “Movement-oriented labour NGOs in South China: Exit with voice and displaced unionism”, *China Information*, Vol. 31, 2017, pp. 155-175

FENG, Chongyi, “The NGO Law in China and its Impact on Overseas funded NGOs”, *Cosmopolitan Civil Societies: an Interdisciplinary Journal*, Vol. 9, No. 3, 2017, pp. 96-105

FLORENCE, Eric, “Migrant workers in the Pearl River Delta: Discourse and Narratives about Work ad Sites of Struggle”, *Critical Asian Studies*, Vol. 39, 2007, pp. 121-150

FRANCESCHINI, Ivan, “La disoccupazione nascosta dei lavoratori xiagang: un problema risolto?”, *Mondo cinese*, No.135 (aprile-giugno), pp. 33-47

FRANCESCHINI, Ivan, “Labour NGOs in China: A Real Force for Political Change?”, *The China Quarterly*, 2014, pp.1-19

FRANCESCHINI, Ivan, “Le nuove sfide del diritto del lavoro nella Repubblica Popolare Cinese: quale ruolo per il sindacato?”, in Gianmaria Ajani e Jorg Luther (a cura di), *“Modelli giuridici europei nella Cina contemporanea”*, Napoli, Jovene, 2009, pp. 401-444

FRANCESCHINI, Ivan, “Meet the State Security: Chinese Labour Activists and Their Controllers”, *Made in China Journal*, 2017, pp. 34-37

FRANCESCHINI, Ivan, “Perchè i sindacati cinesi non possono alzare la voce?”, *Mondo Cinese*, No. 131, Aprile-Giugno 2007, pp. 18-32

FRANCESCHINI, Ivan, “Revisiting Chinese Labour NGOs: Some Grounds for Hope?”, *Made in China Journal*, Aprile – Giugno 2016, pp. 46-49

FRANCESCHINI, Ivan, “The Broken Belt, The All-China Federation of Trade Unions and the Communist Party in the People’s Republic of China”, *Contemporanea*, a. XVIII, No.1, gennaio-marzo 2015, pp. 67-90

FRANCESCHINI, Ivan, “The new Labor Contract Law of the Peopole’s Republic of China: a real step forward for Chinese trade unions?”, *Centro di alti studi sulla Cina contemporanea Working Papers*, No. 2, 2009, pp. 4-14

FRANCESCHINI, Ivan, “Tra sindacato ufficiale e organizzazioni della società civile: nuove strategie di tutela dei diritti dei lavoratori nella Cina popolare”, in Renzo Cavalieri, Ivan Franceschini (a cura di), *“Germogli di società civile”*, Milano, Francesco Brioschi Editore, 2010, pp. 137-148

FRANCESCHINI, Ivan, BELLOMO, Valentina, “Sindacato e società civile nella Repubblica popolare cinese”, *prossima pubblicazione*

FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina- Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016

FRANCESCHINI, Ivan, LIN, Kevin, "A "Pessoptimistic" View of Chinese Labour NGOs", *Made in China Yearbook 2018*, pp. 60-63

FRANCESCHINI, Ivan, LIN, Kevin, "Labour NGOs in China: From Legal Mobilisation to Collective Struggle (and Back?)", *China Perspectives*, No. 1, 2019, pp. 75-84

FRANCESCHINI, Ivan, NESOSSI, Elisa, "State Repression of Chinese Labor NGOs: A Chilling Effect?", *The China Journal*, No. 80, 2018

FRANCESCHINI, Ivan, NESOSSI, Elisa, "The Foreign NGOs Management Law: A Compendium", *Made in China Journal*, 2016, pp. 34-41

FRANCESCHINI, Ivan, SIU, Kaxton, CHAN, Anita, "The "Rights Awakening" of Chinese Migrant Workers: Beyond the Generational Perspective", *Critical Asian Studies*, Vol. 48, No. 3, 2016, pp. 422-442

FRIEDMAN, Eli, "External Pressure and Local Mobilization: Transnational Activism and the Emergence of the Chinese Labor Movement", *Mobilization*, No. 14, 2009, pp. 199-218

FRIEDMAN, Eli, LEE, Ching Kwan, "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, No. 48, 2010, pp. 507-533

FROISSART, Chloé, "Negotiating authoritarianism and its limits: Worker-led collective bargaining in Guangdong Province", *China Information*, 2017, pp. 1-23

FROISSART, Chloé, “NGOs Defending Migrant Workers’ Rights”, *China Perspectives*, 2011, pp. 18-25

FROISSART, Chloé, “The Rise of Social Movements Among Migrant Workers”, *China Perspectives*, No. 61, 2005, pp. 1-15

FU, Diana, “Fragmented control: Governing contentious labor organizations in China”, Go*vernance*, No. 30, 2017, pp. 445-462

GALBRAITH, James K., LU, Jiaqing, “Sustainable Development and the Open Door Policy in China”, *Council on Foreign Relations Paper, Inc.*, United States of America, 2000

GALLAGHER, Mary E., “China’s Workers Movement and the End of the Rapid Growth Era”, *Daedalus*, Vol. 143, Issue 2, 2014, pp.81-95

GALLAGHER, Mary E., “Mobilizing the Law in China: “Informed Disenchantment” and the Development of Legal Consciousness”, *Law & Society Review*, Vol. 40, 2006, pp. 783-816

GALLAGHER, Mary, *Contagious Capitalism, Globalization and the Politics of Labor in China*, Princeton, Princeton University Press, 2005

GALLAGHER, Mary, *Authoritarian Legality in China-Law, Workers, and the State*, Cambridge, Cambridge University Press, 2017

GALLAGHER, Mary, GILES, John T., PARK, Albert, WANG, Meiyan, “China’s 2008 Labor Contract Law: Implementation and Implications for China’s Workers”, *IZA Discussion Papers*, No. 7555, Institute for the Study of Labor (IZA), 2013, Bonn

GALLAGHER, Mary, WANG, Y., "Users and Non-Users: Legal Experience and Its Effect on Legal Consciousness" in M. Woo e M. Gallagher (a cura di), *Chinese Justice: Civil Dispute Resolution in Contemporary China*, New York, Cambridge University Press, 2011, pp. 204-233

GRANSOW, Bettina, ZHU, Jiangang, "Labour Rights and Beyond-How Migrant Workers NGOs Negotiate Urban Spaces in the Pearl River Delta", *Population, Space and Place*, No. 22, 2016, pp. 185-198

HALEGUA, Aaron, "Who Will Represent China's Workers? Lawyers, Legal Aid, and the Enforcement of Labor Rights", *U.S.-Asia Law Institute*, New York University School of Law, 2016

HARPER, Paul, "The Party and the Unions in Communist China", *The China Quarterly*, Vol.84, 1969, pp. 84-119

HASMATH, Reza, HSU, Jennifer Y.J., *NGO Governance and Management in China*, Londra e New York, Routledge, 2016

HASMATH, Reza, HSU, Jennifer, "NGOs in China: Issues of Good Governance and Accountability", *The Asia Pacific Journal of Public Administration*, Vol.30, No. 1, 2008

HOWARD, Pat, "Rice Bowls and Job Security: The Urban Contract Labour System", *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No. 25 (Gen. 1991), pp.93-114

HOWELL, Jude A., "All-China Federation of Trades Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections", *The China Quarterly*, Vol. 196, 2008, pp. 845-863

HOWELL, Jude, “New democratic Trends in China? Reforming The All-China Federation of Trade Unions”, *Institute of Development Studies Working Paper*, No. 263, 2006, pp. 1-28

HOWELL, Jude, “Shall We Dance? Welfarist Incorporation and the Politics of State-Labour NGO Relations”, *The China Quarterly*, Vo. 223, 2015, pp. 702-723

HSU, Carolyn, “Beyond Civil Society: An Organizational Perspective on State-NGO Relations in the People’s Republic of China”, *Journal of Civil Society*, Vol. 6, No. 3,2010, pp. 259-277

HSU, Jennifer Y.J., “Chinese Non-Governmental Organisations and Civil Society: a Review of the Literature”, *Geography Compass*, No. 8, 2014, pp. 98-110

HSU, Jennifer Y.J., “Layers of the Urban State: Migrant Organisations and the Chinese State”, *Urban Studies*, No. 49, 2012, pp. 3513-3530

HSU, Jennifer Y.J., “Spaces of civil society: the role of migrant non-governmental organizations in Beijing and Shanghai”, *Progress in Development Studies*, Vol. 12, No. 1, 2012, pp. 63-76

HSU, Jennifer Y.J., HASMATH, Reza, “The local corporatist state and NGO relations in China”, *Journal of Contemporary China*, 2014, pp. 516-534

HUAN, Guocang, “China’s Open Door Policy, 1978-1984”*, Journal of International Affairs,* Vol. 39, No. 2, China in Transition (Winter 1986), pp. 1-18, 1986

JAKIMOW, Gosia, “Resistance through accomodation: the migrant worker NGOs’strategy of transforming citizenship in China”, *The Online Journal of the China Policy Institute*, 2017

JAKIMOW, Malgorzata, “Resistance through Accomodation: A Citizenship Approach to Migrant Worker NGOs in China”, *Journal of Contemporary China*, 2017, pp. 1-16

JAKIMOW, Malgorzata, “Understanding citizenship beyond the hukou system: the role of migrant worker NGO’s in transformation of citizenship in China”, in Zhonghua Guo and Sujian Guo (a cura di), *Theorizing Chinese Citizenship: Challenges Facing Chinese Political Development*, Lanham, Lexington Bookg, 2015, pp.111-132

JOSEPHS, Hilary K., “Measuring progress under China’s labor law: goals, processes, outcomes”, *Comparative Labor Law & Policy Journal,* Vol. 30:373, 2008

JOSEPHS, Hilary K., “Production chains and workplace law violations: the case of Apple and Foxconn”, *Global Business Law Review*, Vol. 3, 2013, pp. 211-227

KURUVILLA, Sarosh, “From cautious optimism to renewed pessimism: labor voice and labor scholarship in China”, *ILR Review*, No. 71, 2018, pp. 1013-1028

KURUVILLA, Sarosh, LEE, Ching Kwan, GALLAGHER, Mary, *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China,* ILR Press, 2011

LEE, Ching Kwan, “Precarization or Empowerment? Reflections on Recent Labor Unrest in China”, *The Journal of Asian Studies*, Vol.75, No.2, 2016, pp. 317-333

LEE, Ching Kwan, SHEN, Yuan, “The Anti-Solidarity Machine? Labor Nongovernmental Organizations in China”, in Kuruvilla, Sarosh, Lee, Ching Kwan, Gallagher, Mary (a cura di), *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China,* ILR Press, 2011, pp. 173-187

LEI, Guo, HSU, Shih-Hsien, HOLTON, Avery, JEONG, Sun Ho, "A case study of the Foxconn suicides: An international perspective to framing the sweatshop issue", *The International Communication Gazette*, Vol. 74, No. 5, 2012, pp. 484-503

LIN, Kevin, "Jasic Crackdown Widens", *Made in China Journal*, Novembre 2018

LIN, Kevin, "Jasic Strike Paves the Way for Yet Another Crackdown on Labour NGOs", *Made in China Journal,* Luglio 2018

LIN, Kevin, "State Repression in the Jasic Aftermath: From Punishment to Preemption", *Made in China Journal*, Gennaio-Marzo 2019

LIN, Thung-hong, LIN, Yi-ling, TSENG, Wei-lin, "Manufacturing Suicide: The Politics of a World Factory", *Chinese Sociological Review*, Vol. 48, No. 1, 2016, pp.1-32

LITZINGER, Ralph, "The Labor Question in China: Apple and Beyond", *The South Atlantic Quarterly – Against the Day*, 2013, pp. 172-178

LIU, Mingwei, LI, Chunyun, SUNGHOON, Kim, "Chinese trade unions in transition: a three-level analysis", in Sheldon, Peter, Sunghoon, Kim, Yiqiong, Li, Warner, Malcolm (a cura di), *China's Changing Workplace, Dynamism, diversity and disparity*, London and New York, Routledge, 2011, pp. 277-300

MA, Qiusha, "The Governance of NGOs in China Since 1978: How Much Autonomy?", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 31, No. 3, 2002, pp. 305-328

MA, Qiusha, "Defining Chinese Nongovernmental Organizations", *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 13, No. 2, 2002, pp. 113-130

MAJID, Norman, “The great employment transformation in China”, *International Labour Office ILO*, Employment Policy Department, Working Paper No. 195, 2015

MICHELSON, Ethan, “The Practice of Law as an Obstacle to Justice: Chinese Lawyers at Work”, *Law and Society Review*, Vol. 40, No. 1, 2006, pp. 1-38

MILLER, Meredith R., “Corporate Codes of Conduct and Working Conditions in the Global Supply Chain: Accountability through Transparency in Private Ordering”, *Supplier Codes*, 2013, pp. 1-52

NAUBAHAR, Sharif, YU, Huang, “Industrial automation in China’s Workshop of the World”, *The China Journal*, No.81, 2018

PERLIN, Ross, “Chinese Workers Foxconned”, *Dissent Magazine*, Vol. 60, No. 2, 2013, pp. 46-52

PUN, Ngai, “Global Production, Company Codes of Conduct, and Labor Conditions in China: A Case Study of Two Factories”, *The China Journal*, No. 54, 2005, pp. 101-113

PUN, Ngai, CHAN, Jenny, “Global Capital, the State and Chinese Workers: The Foxconn Experience”, *Modern China*, No. 38, 2012, pp. 383-410

PUN, Ngai, CHAN, Jenny, SELDEN, Mark, *Morire per un Iphone, la Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi*, Milano, Editoriale Jaca Book, 2015

PUN, Ngai, *Cina la società armoniosa, sfruttamento e resistenza degli operai migranti*, Milano, Editoriale Jaca Book Spa, 2012

QIU, Jack Linchuan, *Goodbye iSlave: a Manifesto for Digital Abolition*, Urbana, Chicago and Springfield, University of Illinois Press, 2016

SAMARANI, Guido, *La Cina contemporanea- Dalla fine dell'Impero a oggi,* Torino, Piccola Biblioteca Einaudi, 2017

SHEEHAN, Jackie, *Chinese Workers, A new history*, London, Taylor & Francis e-Library, 2002

SHIEH, Shawn, "The Roles and Challenges of International NGOs in China's Development", *China Development Brief*, 2012, pp. 1-32

SIMON, Karla W., SNAPE, Holly, "China's Social Organisations after the Charity Law", *Made in China Journal*, Chinese Civil Society?, 2017, pp. 26-29

SIO-IENG HUI, Elaine, CHAN, King-Chi Chris, "The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of Honda Worker's Strike", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 54(5), 2014, pp. 653-668

SIO-IENG HUI, Elaine, CHAN, King-Chi Chris, "The Harmoious Society as a Hegemonic Project: Labour conflicts and changing labour policies in China", *Labour capital and society*, Vol.44, 2011

SIU, Kaxton, "Continuity and Change in the everyday lives of chinese migrant factory workers", *The China Journal*, No. 74, 2015, pp. 43-65

SIU, Kaxton, "Labor and Domination: Worker Control in a Chinese Factory", *Politics & Society*, Vol. 45, 2007, pp. 533-557

STIGUM GLEISS, Marielle, "How Chinese labour NGOs legitimize their identity and voice", *China Information*, Vol. 28, 2014, pp. 362-381

SUN, Wanning, "Changing Representations of China's Workers", *Made in China Journal*, 2018, pp. 42-45

SUN, Wanning, “Desperately seeking my wages: justice, media logic, and the politics of voice in urban China”, *Media, Culture & Society*, No. 34, 2012, pp. 864-879

TANG, Lay Lee, “Rethinking power and rights-promoting NGOs in China”, *Journal of Asian Public Policy*, No. 5, 2012, pp. 343-351

TEETS, Jessica C., “The Rise of Foundations: Hope for Grassroots Civil Society in China?”, *Made in China Journal*, 2017, pp. 30-33

THIREAU, I., HUA, L., “The Moral Universe of Aggrived Chinese Workers: Workers’ Appeals to Arbitration Committees and Letters and Visit Offices”, *The China Journal*, No. 50, 2003, pp. 83-103

TOMBA, Luigi, *Lavoro e società nella Cina Popolare*, Milano, Franco Angeli s.r.l, 2001

TRAUB-MERZ, Rudolf, “All China federation of trade unions: Structure, functions and the challenge of collective bargaining”, *Global Labour University Working Paper*, No.13, 2011, pp. 1-40

WANG, Kan, ELFSTROM, Manfred, “Worker unrest ad institutional change: Perceptions of local trade union leaders in China”, *China Information*, 2016, pp.1-23

WANG, Ming, “The Development of NGOs in China”, *The Nonprofit Review*, Vol. 1, No. 1, 2001, pp. 53-63

WANG, Qun, YAO, Yanrao, “Resource Dependence and Government-NGO Relationship in China”, *The China Nonprofit Review*, No. 8, 2016, pp. 27-51

WEI, Shang-Jin, “The Open Door Policy and China’s Rapid Growth: Evidence from City-Level Data”, in Growth Theories in Light of the East Asian Experience, *NBER-EAST* Volume 4, University of Chicago Press, 1995, pp. 73-104

XU, Yi, “Labor non-governmental organizations in China: Mobilizing rural migrant workers”, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 55, No. 2, 2016, pp. 243-259

XU, Yi, CHAN, Chris King-Chi, “Conductive Activism: Anti-Sweatshop Campaigns across Hong Kong and Mainland China”, *Journal of Contemporary Asia*, Vol. 48, No. 1, 2017, pp. 88-112

YIN, Deyong, “China’s Attitude Toward Foreign NGOs”, *Washington University Global Studies Law Review*, Vol. 8, Issue 3, 2009, pp. 521-543

YU, Au Loong, “The Jasic Mobilisation: A High Tide for the Chinese Labour Movement?”, *Made in China Journal*, Ottobre-Dicembre 2018

YU, Xie, QING, Lai, WU, Xiaogang, “Danwei and social inequality in contemporary urban China”, *Res Social Work*, 2009

YUN, Zhao, “China’s new labor dispute resolution law: a catalyst for the establishment of harmonious labor relationship?”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 30, 2009

ZANIER, Valeria, *Dal grande esperimento alla società armoniosa: Trent’anni di riforme economiche per costruire una nuova Cina*, Milano, Franco Angeli s.r.l., 2010

ZENG, Jinyan, HUANG, Wenhai, “*We the Workers*: A Conversation with Huang Wenhai”, *Made in China Journal*, 2018, pp. 66-75

ZHANG, Yuerang, “The Jasic Struggle and the Future of the Chinese Labour Movement”, *Made in China Journal*, Luglio-Settembre 2018

ZHUANG, Wenjia, FENG, Chen, “Mediate First: the Revival of Mediation in Labour Dispute Resolution in China”, *The China Quarterly*, 2015

MATERIALI DALLA RETE

“A Nightmare for Workers: Appalling Conditions in Toy Factiories Persist”, *China Labor Watch*, 6 Dicembre 2018, pp. 1-185

“A year of regression in Apple’s supply chain: pursuing profits at the cost of working conditions”, *China Labor Watch*, 2017, pp. 1-23

“Amazon Profits from Secretly Oppressing Its Supplier’s Workers: An Investigative Report oh Hengyang Foxconn”, *China Labor Watch*, 10 Giugno 2018, pp.1-94

“Amazon Recruits Illegally: Interns Forced to Work Overtime”, *China Labor Watch*, 8 Agosto 2019, pp. 1-69

“Apple’s Failed CSR Audit: A Report on Catcher Technology Polluting the Environment and Harming the Health of Workers”, *China Labor Watch*, 16 Gennaio 2018, pp. 1-62

“Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple’s Entire Supply Chain”, *China Labor Watch*, 27 Giugno 2012, pp. 1-132

“China’s Walmart workers: Creating an opportunity for genuine trade unionism”, *China Labor Watch*, Ottobre 2017, pp. 1-35

"Code of Conduct is No More than False Advertising, Disney Suppliers Continue Exploiting Chinese Workers", *China Labor Watch*, Novembre 2010, pp. 1-18

"Labor Rights Violations in Walmart and Home Depot's Supplier Factory", *China Labor Watch*, 1 Dicembre 2016, pp. 1-26

"Labour activist Liu Shaoming marks four years in jail as crackdown continues", *China Labour Bulletin*, https://clb.org.hk/content/labour-activist-liu-shaoming-marks-four-years-jail-crackdown-continues

"Something's Not Right Here: Poor Working Conditions Persist at Apple Supplier Pegatron", *China Labor Watch e The Future in Our Hands*, 22 Ottobre 2015, pp. 1-43

"The contribution of labour NGOs to the development of collective labour relations in China", *China Labour Bullettin*, 2018, https://clb.org.hk/content/contribution-labour-ngos-development-collective-labour-relations-china, data di ultimo accesso 29/06/2019

"The Dark Side of the Toy World: Investigation into the Sweatshops of Disney, Mattel, Hasbro and Walmart", *China Labor Watch*, 27 Novembre 2017, pp. 1-101

"The Dark World of Disney", *China Labor Watch*, 13 Giugno 2016, pp. 1-36

"The Mass Production of Labour: The exploitation of students in China's vocational school system", *China Labor Watch*, 2011, pp. 1-12

"The stark reality of iPod's Chinese factories", *Mail On Sunday*, 2006, https://www.dailymail.co.uk/news/article-401234/The-stark-reality-iPods-Chinese-factories.html

"Walmart Standards Fail, Workers Suffer – Investigation Shows Five Suppliers Fail to Meet Basic Standards", *China Labor Watch*, Novembre 2009, pp. 1-21

BLANCH, Bruce, *Foxconn suicides: «Workers fell quite lonely»*, "bbc.com", 28 Maggio 2010

CAO, Yaxue, "Chinese Authorities Orchestrate Surprise Raid of Labor NGOs in Guangdong, Arresting Leaders", *China Change*, 2015

https://chinachange.org/2015/12/10/chinese-authorities-orchestrate-surprise-raid-of-labor-ngos-in-guangdong-arresting-leaders/, Data di ultima consultazione 10/07/2019

CHAN, Chris King-chi, "The Future of Labour NGOs: A Response to Two Mindsets." *Hong Kong Confederation of Trade Unions*, 2018, http://en.hkctu.org.hk/mainland-china/position-and-analysis/the-future-of-labour-ngos-a-response-to-two-mindsets, Data di ultimo accesso 05/06/2019

CHAN, Jenny, "Shenzhen Jasic Technology: Towards a Worker-Student Coalition in China", *Solidarity*, 2018, https://solidarity-us.org/solidarity-with-the-shenzhen-jasic-technology-workers/

DE GREGORIO, Antonella, "Com'è davvero lavorare in una fabbrica cinese dove si fanno gli iPhone: il racconto di un ex operaio", *Corriere.it*, 12 Aprile 2017

DONG, Yifu, "A Closer Look at the Charity Law and China's Charity Day", https://medium.com/@harvardash_50454/a-closer-look-at-the-charity-law-and-chinas-charity-day-3e62d1754f7b, Data di ultima consultazione 17/07/2019

ELFSTROM, Manfred, "Counting Contention", *Made in China Journal*, October–December 2017, https://madeinchinajournal.com/2017/12/24/counting-contention/

FNSC, Zhongguo Gonghui Zhangcheng (Costituzione del Sindacato Cinese), approvata il 23 Ottobre 1983, in Acftu, Zhongguo Gonghui Dishici Quanguo Daibiao Dahui Jiniankan, Beijing, Gongren Chubanshe, 1985

FRANCESCHINI, Ivan, "Another Guangdong Model: Labour NGOs and New State Corporatism", *The China Story*, 2012, https://www.thechinastory.org/2012/08/post-labour-ngos/, Data di ultima consultazione 14/07/2019

HSU, Jennifer Y.J., "State, Space and NGOs in China", 2013, https://www.academia.edu/12717492/State_Space_and_NGOs_in_China, Data di ultima consultazione 05/06/2019

https://web.archive.org/web/20060816084019/http://www.tuttocina.it/La_Cina/comunipopolari.htm, Data di ultima consultazione 23 Marzo 2019

JIA, Xijin, "China's Implementation of the Overseas NGO Management Law", 2017, http://www.chinadevelopmentbrief.cn/articles/chinas-implementation-of-the-overseas-ngo-management-law/, Data di ultima consultazione 09/07/2019

KUHN, Berthold, "Evaluation and Regulation of Non-governmental Organizations in the People's Republic of China, Towards a Certification System Compatible with International Stanadrds?", *academia.edu*

LIN, Kevin, "Walmart Retail Workers Walk Out Over Unfair Scheduling", *Labor Notes*, 2016, https://www.labornotes.org/2016/07/china-walmart-retail-workers-walk-out-over-unfair-scheduling

PUN, Ngai, CHAN, Jenny, "The Advent of Capital Expansion in China: A Case Study of Foxconn Production and the Impacts on its Workers", https://www.academia.edu/7188356/The_Advent_of_Capital_Expansion_in_China_A_Case_Study_of_Foxconn_Production_and_the_Impacts_on_its_Workers?auto=download

SHIEH, Shawn, “The Origins of China’s New Law on Foreign NGOs”, *China File*, 2017, http://www.chinafile.com/reporting-opinion/viewpoint/origins-of-chinas-new-law-foreign-ngos, Data di ultima consultazione 10/07/2019