

Il “Jobs Act” cinese

Pubblicato 10 Marzo 2015 Scritto da Andrea Bernardi Visite: 309

Nel numero di Febbraio 2015 la rivista Human Relations ha pubblicato un numero speciale dedicato alla Cina intitolato “Changing work, labor and employment relations in China”. I curatori, Kuruvilla e Friedman di Cornell University, hanno selezionato cinque contributi di ricercatori occidentali e asiatici che si concentrano sulle condizioni dei lavoratori cinesi negli anni successivi alla promulgazione della legge del 2008 che ha riformato il mercato del lavoro. Questo “special issue” è solo l’ultimo di numerosi esempi del grande interesse rivolto alla Cina dalle riviste scientifiche “occidentali”.

LA RIVISTA

Human Relations è una rivista Britannica di Studi Organizzativi di rango internazionale classificata nel mondo anglosassone, e non solo, nella fascia più alta per impatto, rigore e prestigio. La rivista è pubblicata dal Tavistock Institute di Londra, che dagli anni 40 in poi ha ospitato studiosi di culto nella storia del pensiero Organizzativo quali Lewin, Emery, Trist. L’istituto stesso è stato oggetto di ricerca. Particolarmente interessante è il recente lavoro di Bill Cooke che ricostruisce le origini del Tavistock Institute e il ruolo della fondazione Rockefeller che ne finanziò la nascita nel secondo dopo Guerra. Secondo Cooke, questo avvenne all’interno di un ampio piano strategico statunitense che, tra le altre cose, intendeva influenzare anche la formazione manageriale dei paesi sotto influenza Americana. Secondo Cooke, questo avvenne all’interno di un ampio piano strategico statunitense che, tra le altre cose, intendeva influenzare anche la formazione manageriale dei paesi sotto influenza Americana.



IL MERCATO DEL LAVORO CINESE

Nell’articolo introduttivo, Friedman e Kuruvilla mettono insieme le premesse e le conclusioni dei contributi selezionati e descrivono lo scenario socio economico istituzionale che ha caratterizzato gli anni del boom cinese. La riforma del mercato del lavoro del 2008 giunge forse all’apice di un lungo periodo di crescita ininterrotta. Gli interventi legislativi del 2008 e del 2012 intendevano migliorare le condizioni di lavoro e modernizzare le relazioni di lavoro; gli articoli ne illustrano successi e fallimenti e i vari attori coinvolti, lo stato, le autorità provinciali e municipali, la classe manageriale, il sindacato e quel poco di società civile esistente in Cina. I ricercatori individuano un tratto comune agli studi empirici svolti dagli autori tra il 2008 e il 2014. E’ possibile osservare una tensione tra sperimentazione-decentralizzazione e regolazione-centralizzazione nelle relazioni di lavoro. La peculiarità del processo di modernizzazione del mercato del lavoro cinese è la presenza di vincoli alla mobilità interna dei lavoratori, i quali, conseguentemente, lavorano in nero nelle aree più sviluppate senza aver diritto alla firma di un contratto o a quel poco di diritto esistente. Questo, unitamente al dilemma crescita o diritti, ha fatto sì che le riforme siano state recepite in modo molto diverso nelle varie aree del paese.

LA LEGGE DEL 2008

Il secondo articolo illustra nei dettagli la legge del 2008 sul contratto di lavoro e la sua applicazione. La legge era tempo oggetto di grande attenzione del dibattito tra intellettuali e addetti ai lavori e fu discussa dal National People’s Congress nel 2006. Venne poi sottoposta a 30 giorni di consultazione pubblica durante i quali ottenne un numero record di commenti, 190.000. La versione finale venne approvata con successo nel 2008 nonostante commentatori e imprenditori cinesi e stranieri segnalassero i rischi di un aumento eccessivo del costo del lavoro. Argomento particolarmente critico in Cina perché dal costo del lavoro dipende la crescita e dalla crescita dipende il consenso al sistema politico. Inoltre, i politici locali sono interessati al tasso di crescita perché la loro carriera nel Partito Comunista Cinese dipende dal raggiungimento sul territorio degli obiettivi che il centro fissa per la periferia con i piani quinquennali. La legge intendeva interrompere il trend di informatizzazione del mercato del lavoro e regolare la natura dei contratti che i datori di lavoro sono ora obbligati a offrire ai lavoratori. Inoltre, si regolava il licenziamento e la buonuscita che il datore di lavoro è tenuto a pagare al lavoratore licenziato; una mensilità per ogni anno di lavoro intercorso, doppia mensilità in caso di licenziamento senza giusta causa. La nuova legge stabilisce che una causa di licenziamento è introdotta da questa legge. Si regola inoltre la durata minima del preavviso per il licenziamento o per il mancato rinnovo del contratto a tempo determinato. Come nel “Jobs Act” italiano del 2015, nella legge cinese del 2008 si pone un limite all’uso di contratti a termine. Dopo due rinnovi di un contratto a termine o dopo dieci anni di lavoro, il contratto deve trasformarsi in uno a tempo indeterminato. La legge, inoltre, fissa importanti sanzioni per i datori di lavoro che non utilizzano contratti scritti, che non pagano puntualmente, che non versano i contributi previdenziali. Si forniscono poteri ai sindacati per la contrattazione locale, ecc. Tutto questo fa sì che la Cina sia balzata improvvisamente avanti nella classifica di Employment Protection Legislation elaborata dall’OECD. La Cina è terza in quanto a rigore della legislazione di protezione dei lavoratori. Ovviamente questo vale solo sulla carta perché in Cina la componente informale del mercato del lavoro è enorme e perché la capacità e la volontà di enforcement della legislazione sono limitate. Molte aziende cercarono di eludere i nuovi vincoli facendo ricorso al subcontratto e questo tipo di abuso una nuova legge del 2012 sta cercando di porre un limite.

UNA DIFFICILE ATTUAZIONE

I restanti tre articoli dello special issue contribuiscono a descrivere gli aspetti problematici del mercato del lavoro cinese. L’articolo di Chung spiega come la legge è applicata in pieno solo nei contesti in cui le norme risultino utili a tutte le parti coinvolte (datori di lavoro, lavoratori, enti locali, corpi intermedi). Ad esempio la regolazione del lavoro straordinario non ha avuto successo perché c’è una convergenza di interessi delle parti alla sua non attuazione.

I LAVORATORI PIÙ VULNERABILI

L’articolo di Frenkel e Yu si occupa dei migrant workers che si spostano verso le aree industriali, perdendo i diritti sociali e ingrossando l’economia informale. Parla di circa 150-200 milioni di lavoratori, circa il 16% della popolazione cinese e circa il 60% della forza lavoro delle aree urbane (Swider, 2015). Questi rappresentano attualmente circa il 20% della crescita economica cinese e l’80% di loro sono ex contadini che entrano nelle fabbriche o nell’edilizia per la prima volta. Per loro l’applicazione della legge del lavoro è tecnicamente impossibile perché amministrativamente si trovano dove non dovrebbero e non possono firmare un contratto di lavoro regolare. Il governo però iniziando a occuparsi del fenomeno rilassando la legislazione del passaporto interno, Hukou, che potrebbe essere presto abolito.

L’articolo di Choi e Peng si occupa delle sfide dei manager cinesi che si trovano di fronte una forza lavoro in rapida trasformazione: con più diritti; talvolta più abbondante; più scolarizzata e più integrata nelle aree oggetto di migrazione interna; talvolta organizzata dal sindacato o da ONG. Le relazioni di lavoro e lo management devono adeguarsi a questi cambiamenti.

Infine, l’articolo di Smith e Chan si occupa di un fenomeno piuttosto sconosciuto in occidente, il lavoro non volontario degli studenti delle scuole professionali. Secondo gli autori si tratta di vero e proprio lavoro forzato, non remunerato e spesso estraneo ai percorsi formativi che i docenti delle scuole organizzano per le imprese a compenso.

IGNORANZA E LUOGHI COMUNI

I luoghi comuni sul lavoro in Cina sono ancora numerosi e la letteratura scientifica contribuirà a sfatarli nei prossimi anni. Eppure, basterebbe poco per documentarli. Anche la stampa cinese in lingua inglese è una buona fonte. E’ certamente il caso dell’ottimo quotidiano di Hong Kong, South China Morning Post. Si consideri il tenace sciopero che in molti immaginano proibito o inesistente in Cina. Questo recente [articolo](#) racconta come nella Provincia del Guangdong gli scioperi siano così frequenti e costosi che le autorità locali stanno cercando di modernizzare le relazioni industriali introducendo una fase obbligatoria di contrattazione e discussione delle rivendicazioni.

sono sempre più frequenti, 1378 nel 2014, raddoppiati rispetto al 2013. Alcune delle azioni industriali sono particolarmente imponenti, ad esempio lo sciopero dei lavoratori della Nike o i 3.000 della HP. Non è un caso che le azioni più eclatanti si siano verificate contro datori di lavoro occidentali.

LUCI E OMBRE



Anche questo tentativo viene giudicato dall'autore dell'articolo come insufficiente, a causa degli errori commessi dalle autorità locali su pressione dei datori di lavoro. Tuttavia, anche il fenomeno dello sciopero in Cina, così come la legislazione cinese sul licenziamento e sul contratto a tempo determinato ci confermano la necessità di studiare meglio cosa accade in Cina al di là dei nostri pregiudizi.

In conclusione, la stampa e la letteratura accademica descrivono uno scenario con luci e ombre. Le leggi del 2008 e delle successive iniziative delle autorità provinciali hanno cercato di modernizzare il mercato del lavoro cinese in parte con successo. Nonostante la durezza della legge, a tratti più rigida che nella maggior parte dei paesi OECD, non è pensabile immaginare una sua facile applicazione. La Cina resta un paese con enormi diversità regionali, con un'economia informale vastissima: uno stato di diritto da costruire. Gli effetti macroeconomici e sociali di queste riforme sono ancora incerti. Indubbiamente, è un grande passo avanti che mette in discussione gli enormi pregiudizi che abbondano in occidente circa la natura dell'economia e delle istituzioni cinesi.

Riferimenti Bibliografici

Kuruvilla S., Friedman E., 2015, guest editors, Special Issue "Changing work, labor and employment relations in China", *Human Relations*, Vol. 68(2).

Swider S., 2015, *Building China: precarious employment among migrant construction workers*, *Work, Employment and Society*, Vol. 29(1) 41-59.

Halegua A., 25 February 2015, *China's new collective bargaining rule is too weak to ease labour conflicts*, *South China Morning Post*.

Cooke, B., 2006, *The Cold War origin of action research as managerialist cooptation*, *Human Relations*, Vol. 59, No. 5, p. 665-693.



ANDREA BERNARDI

Senior Lecturer in Organisational Behaviour presso il Dipartimento di Management della Manchester Metropolitan University, Regno Unito. Email: A.Bernardi@mmu.