

4.1. Bottero Glass Technologies Co., Ltd.

Persone intervistate: otto lavoratori maschi addetti alla produzione, un ingegnere, due guardiani, un'addetta alla *reception*

Il **Gruppo Bottero**, azienda fondata nel 1957 a Cuneo, ha una particolare esperienza nella produzione di macchinari per la lavorazione del vetro. La Bottero Glass Technologies Co, Ltd di Foshan è stata fondata nel maggio del 2008, per occuparsi principalmente della progettazione, produzione, installazione di macchine per la produzione del vetro (in particolare di macchine per la produzione di contenitori e componenti in vetro), del commercio dei prodotti e dei servizi legati alle forniture. L'azienda non ha molti dipendenti; circa un centinaio. Tra loro 40 sono addetti alla produzione, mentre i restanti ricoprono ruoli manageriali o di ufficio. La struttura dell'azienda è composta da tre edifici, uno per la produzione, uno per gli uffici e un dormitorio.

Lo stabilimento è sito nella nuova zona industriale di Gangbei, molto vicina alle aree urbane di Foshan e Canton. E' un'area ben fornita per ciò che concerne la logistica e vi sono molte fabbriche, ma i servizi per i cittadini sono carenti. La mancanza di trasporti pubblici (non vi è nessuna fermata di autobus nelle vicinanze) e di centri di assistenza sanitaria rappresenta un grande disagio per i lavoratori. Sul portone della fabbrica è appeso un cartello con il numero telefonico del servizio taxi di Foshan e dell'ospedale di Chencun.

Lo stabilimento Bottero

Dormitori dei lavoratori

4.1.1 Modalità di assunzione

Stando alle testimonianze dei lavoratori intervistati, dal momento che i requisiti tecnici per il lavoro sono piuttosto elevati, l'azienda assume soprattutto tramite annunci su internet. Le posizioni principali sono quelle di ingegnere, manager di produzione e personale tecnico. A volte gli operai sono reclutati attraverso l'intermediazione di persone conosciute. Quando un dipendente viene assunto non deve versare né un deposito né sostenere alcuna spesa. L'azienda gli mette a disposizione gratuitamente un'uniforme. I nuovi dipendenti possono trattare direttamente con i datori di lavoro per firmare un contratto individuale. In genere i contratti hanno una durata di un anno, con un

periodo di prova di un mese. Nel contratto di lavoro viene stabilito il salario base e il welfare relativo. Se un lavoratore vuole dimettersi, deve presentare la richiesta con un mese di anticipo e può ottenere una rapida approvazione. I nuovi ingegneri firmano contratti di tre anni, con un periodo di prova di sei mesi.

La forza lavoro è composta per la maggior parte da uomini e l'età media è piuttosto elevata. Durante la prima indagine è stato rilevato che una decina di dipendenti del settore produttivo sono stati trasferiti temporaneamente da un'altra fabbrica per occuparsi di alcuni lavori di natura tecnica. Queste persone godono dello stesso trattamento e degli stessi diritti degli altri dipendenti.

4.1.2 Orari di lavoro

Nella fabbrica la settimana lavorativa è di cinque giorni, con un turno di otto ore al giorno. Gli orari sono: il mattino dalle 8.30 alle 12, il pomeriggio dalle 13 alle 17.30. Nella fabbrica la sera non si lavora, gli straordinari non sono molti. Solo nel periodo luglio - agosto 2009, a causa di un surplus lavorativo, i dipendenti dei reparti di produzione ogni sera hanno dovuto fare un'ora di straordinario, così come il sabato.

4.1.3 Salari

Dal momento che i dipendenti dei reparti di produzione in genere sono tecnici, i loro salari sono molto più elevati di quelli dei lavoratori delle fabbriche dei dintorni e del salario minimo legale della zona, che è di 770 Yuan al mese. Il salario base dei dipendenti è di 1.700 Yuan al mese circa. Dopo il periodo di prova un dipendente comune guadagna circa 2.000 Yuan al mese. Se ci sono degli straordinari, questi sono pagati in accordo con la legislazione in vigore. I salari vengono corrisposti il 10 di ogni mese attraverso bonifico bancario. Viene emessa una busta paga e i salari di ogni dipendente sono riservati.

4.1.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Prima di entrare in fabbrica, i nuovi dipendenti sono tenuti a sottoporsi a delle analisi mediche e a consegnare gli esiti al management. Dopo l'ingresso in fabbrica, viene loro garantito un semplice training relativo alla loro posizione, incluse alcune nozioni relative alla salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Nella fabbrica ci sono idranti ed estintori. A causa della natura della produzione, sul lavoro capitano spesso dei piccoli infortuni, ragion per cui nelle officine sono presenti delle cassette del pronto soccorso e ci sono delle persone che si occupano specificamente del primo soccorso nel caso di ferite semplici.

4.1.5 Sindacato e rappresentanza

Nella fabbrica non c'è un sindacato e nemmeno una cassetta per i reclami. Se un dipendente ha dei problemi, può far rapporto direttamente al proprio manager di riferimento. Nessuno dei dipendenti intervistati ritiene di avere alcun problema di comunicazione. Stando alle testimonianze dei lavoratori, nella fabbrica esiste una "politica delle multe", ma nessuno degli intervistati ne ha mai ricevuta una.

4.1.6 Welfare e previdenza sociale

L'azienda paga a tutti i dipendenti la previdenza sociale come previsto dalla legislazione in vigore.

Inoltre mette a disposizione vitto e alloggio gratuito. Il dormitorio dei lavoratori conta quattro piani, su ognuno dei quali si trovano 8-9 stanze da 1-3 persone ognuna con un bagno indipendente. Al terzo piano ci sono i dormitori femminili, al primo piano c'è una stanza con la tv e una mensa.

Gli impiegati e i tecnici dell'impresa vivono tutti a Canton e ogni giorno c'è un'apposita vettura che si occupa del loro trasporto all'inizio e alla fine del turno. Gli altri lavoratori operai affittano casa nei dintorni.

4.2. Chang'an Cogne Steel-made Products Co., Ltd.

Persone intervistate: diciannove operai, un'impiegata, tre persone di un'agenzia interinale, un applicant

Changan Cogne Steel-made Products Co., Ltd è stata fondata nel 2005, come **filiale del gruppo italiano Cogne Steel**, per la produzione di acciaio inossidabile. La fabbrica non è situata in un capannone indipendente, ma il sito produttivo è condiviso con un'altra azienda, la Jing Yi Hardware Factory. Secondo quanto riportano i lavoratori, poiché i macchinari per la produzione aumentano, la Cogne ha costruito un nuovo impianto all'interno del distretto industriale di Chang'an.

Entrata della fabbrica
Interno dell'officina

L'impianto in tutto ha più di cento dipendenti. Per la particolarità della produzione, i requisiti fisici e le competenze professionali dei lavoratori sono piuttosto alte. Ci sono solo sei donne impiegate, tutti gli altri dipendenti sono uomini. I lavoratori si sono dimostrati molto interessati a parlare con i ricercatori, tutti volevano chiedere informazioni sui loro diritti e sulla sicurezza, sugli straordinari, sul trattamento di fine rapporto ed altro ancora. Un lavoratore ha affermato che solitamente lavorava al nuovo impianto, ma è stato licenziato senza ricevere alcuna liquidazione. Voleva quindi ottenere maggiori informazioni sui suoi diritti e su come farli rispettare.

La seconda volta che i ricercatori si sono recati alla Cogne, hanno svolto l'indagine sia nella vecchia che nella nuova fabbrica. Il nuovo impianto dista solo un centinaio di metri dalla vecchia fabbrica ed è costituito da un capannone dove c'è l'officina per la produzione e un edificio per gli uffici. Gli operai sono oltre cinquanta e lavorano per lo più nella nuova struttura.

4.2.1 Modalità di assunzione

Per quanto riguarda l'assunzione degli operai, la fabbrica si serve principalmente di affissioni all'ingresso, mentre per quanto riguarda gli impiegati e gli altri addetti alle vendite utilizza soprattutto la rete delle agenzie di intermediazione professionale. Durante la seconda fase di indagine, all'ingresso della fabbrica era affisso un annuncio per varie posizioni. Si richiedevano uomini di età compresa tra i 22 e i 35 anni, con un curriculum di scuola superiore o istituto tecnico. Dopo l'assunzione viene firmato un contratto di un anno con due mesi di prova. Uno dei candidati assunto ha affermato che il trattamento salariale nella fabbrica non è male, ma il lavoro è faticoso.

4.2.2 Orari di lavoro

L'orario di lavoro negli uffici della fabbrica va dalle 9 del mattino alle 18 di sera, con una pausa di un'ora per pranzo. L'orario nei reparti di produzione viene stabilito in base alle esigenze della produzione. Nei periodi di picco della produzione ci sono tre turni; diversamente i turni sono solamente due. Durante entrambe le fasi di indagine nella fabbrica si applicava il sistema organizzato in due turni: il turno di giorno va dalle 8 del mattino alle 8 di sera, il turno di notte va dalle 8 di sera alle 8 del mattino. All'ora di pranzo c'è una pausa di un'ora e ogni mese si inverte il turno. Sugli annunci di offerte di lavoro è specificato che ogni giorno si lavora 8 ore, per cinque giorni a settimana. Tuttavia, secondo le testimonianze dei lavoratori, nei periodi di picco ci sono lunghi straordinari e anche nel fine settimana bisogna lavorare. Ad esempio nell'aprile del 2010 sono state fatte 150 ore di straordinari e i dipendenti hanno lavorato per 30 giorni consecutivi senza riposo.

Dopo un anno di lavoro, i dipendenti hanno diritto a delle ferie annuali.

4.2.3 Salari

Nella fabbrica si applica un sistema di pagamento su base oraria: ogni mese il salario di base è di 800 Yuan e gli straordinari sono pagati correttamente. Entro il 10 di ogni mese la fabbrica paga i salari del mese precedente. È puntuale e rilascia le buste paga. Includendo gli straordinari, il compenso massimo mensile è circa 1800 Yuan, e gli straordinari sono retribuiti come previsto dalla legislazione sul lavoro. Stando alle testimonianze di alcuni lavoratori, nella fabbrica vige un sistema di multe piuttosto severo, usato come strumento di disciplina e di gestione produttiva. Se nella produzione ci sono dei prodotti difettosi, se si infrangono le regole, oppure se ci si rifiuta di fare degli straordinari, si viene multati di 50 Yuan per infrazione.

4.2.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Ogni nuovo lavoratore che entra in fabbrica deve prima andare in ospedale per conto proprio a fare delle analisi e produrre dei documenti che attestino la sua buona salute per iniziare a lavorare. Stando alla testimonianza dei lavoratori, l'azienda non organizza alcun training per i nuovi dipendenti, né sulle tecniche utilizzate nei diversi settori, né sulla salute e sicurezza, né sulle norme antincendio. L'azienda ogni anno fornisce ai lavoratori la possibilità di effettuare analisi mediche standard, ma nessun controllo specifico legato alle loro mansioni.

L'ambiente nelle officine non è proprio ideale. Nel processo di levigatura ci sono molte polveri e, anche se la fabbrica fornisce ai lavoratori dei

dispositivi di protezione, in molti casi non vengono indossati e le persone non sono neppure a conoscenza dei rischi che questo processo lavorativo comporta per la loro salute.
Interno dell'officina

Stando alle testimonianze dei lavoratori, nel 2009, sono accaduti diversi incidenti sul lavoro, soprattutto a danno delle mani e delle dita, spesso tranciate. In questi casi tutti gli infortunati hanno beneficiato del ricovero ospedaliero e delle cure previste dall'assicurazione sanitaria.

Annuncio offerta di lavoro affissa all'esterno della fabbrica

4.2.5 Sindacato e rappresentanza

Nella fabbrica non vi è un sindacato, ma una cassetta per i reclami. Lo scorso anno alcuni lavoratori hanno proposto di istituire un sindacato, ma il management ha rifiutato. Il meccanismo di comunicazione tra i lavoratori e i manager è piuttosto carente. Molti lavoratori non osano chiedere aiuto o sollevare delle questioni. Durante l'indagine alcuni lavoratori visibilmente adirati hanno raccontato che alcuni di loro erano andati al dipartimento del lavoro locale per esporre alcune lamentele riguardo alle condizioni in fabbrica, ma non sono state prese in considerazione.

4.2.6 Welfare e previdenza sociale

L'azienda paga ai lavoratori l'assicurazione contro gli infortuni, quella sanitaria e il fondo pensione. Gli operai ogni mese devono pagare circa 60 Yuan di contributi previdenziali, mentre per i dipendenti di livello manageriale questa cifra sale a 100 Yuan.

L'azienda mette a disposizione vitto e alloggio gratuito. Gli alloggi si trovano all'esterno del cortile della fabbrica, a circa tre minuti a piedi dall'ingresso sul retro. In ogni stanza ci sono due o tre lavoratori, mentre i manager vivono in stanze singole. Ogni stanza ha un bagno indipendente, un condizionatore, acqua calda. I lavoratori devono pagare solamente l'acqua e la corrente elettrica.

Sul lato destro della fabbrica della Cogne, ci sono più di venti baracche in lamiera, adiacenti il muro di cinta dell'impianto. Questi alloggi in lamiera servono principalmente per i lavoratori della fabbrica o vengono affittate ad esterni. Le stanze sono anguste e buie, ma l'affitto è bassissimo, 120 Yuan al mese. Gli inquilini hanno inserito alla rinfusa cavi elettrici per utilizzare degli elettrodomestici all'interno e il rischio di incendi è piuttosto elevato.

Lavoratori pranzano fuori della fabbrica
Baraccopoli vicino alla fabbrica

4.3. Candy - Jinling Electrical Appliance Co. Ltd.

Persone intervistate: undici lavoratori maschi addetti alla produzione, un guardiano e un addetto alla portineria della fabbrica.

Il Gruppo Jinling è stato fondato nella città di Jiangmen, nel distretto di Jianghai, a oltre venti minuti dal centro della città. La fabbrica è stata costruita sulla cima di una collina, all'interno del recinto vi sono altri due edifici, uno per gli uffici, uno per il dormitorio. Alla portineria centrale i sorveglianti non permettono di entrare e le uscite sono rigorosamente controllate.

Il Gruppo Jinling era inizialmente un'impresa di Stato, poi convertita in un'impresa privata. Attualmente alla sede in indirizzo della Jinling sono registrate tre imprese, ossia il Gruppo Jinling, Jinling Electrical Appliance e Jinling Mitsubishi. Jinling Electrical Appliance e Jinling Mitsubishi sono entrambe joint venture, ma gestite in forma autonoma.

La **Jinling Electrical Appliance Co. Ltd.** è specializzata nella produzione di lavatrici. Si tratta di una **joint venture tra il Gruppo Jinling e il Gruppo italiano Candy**: il gruppo italiano detiene l'85% delle azioni, il gruppo Jinling il 15%, tuttavia il Gruppo Candy non partecipa finora alla gestione di Jinling Electrical Appliance Co. Ltd. e ai livelli manageriali vi è solo personale cinese. La joint venture italo-cinese possiede congiuntamente due fabbriche per la produzione: la prima per la produzione destinata al mercato nazionale, la seconda indirizzata all'esportazione delle lavatrici in Italia.

Visuale esterna della fabbrica

Dopo che l'attività per la produzione di lavatrici è diventata una joint venture italo-cinese, i lavoratori della vecchia impresa statale sono stati liquidati in base all'anzianità, ma chi voleva ha avuto la possibilità di continuare a lavorare. Attualmente i lavoratori sono circa un migliaio, per la maggior parte persone che hanno lavorato nella fabbrica per più di dieci anni. Stando alle testimonianze dei lavoratori, attualmente la gestione della fabbrica è piuttosto caotica, i dipendenti non ottengono alcuna tutela e ci sono diverse lamentele.

Magazzino

4.3.1 Orari di lavoro

Attualmente l'orario di lavoro nella fabbrica va dalle 8 alle 11 e dalle 12 alle 17, per un totale di 8 ore al giorno. Negli ultimi anni (e nel momento dell'indagine) gli ordini sono stati in calo, per cui è capitato spesso che la fabbrica abbia fermato la produzione e messo in libertà i lavoratori, senza pagare loro alcuna integrazione salariale. Ad esempio nel giugno del 2010, cinque dei lavoratori intervistati avevano lavorato appena undici giorni e la fabbrica aveva pagato loro solamente il salario corrispondente a quei giorni, quindi meno di 600 Yuan. D'altra parte, se gli ordini aumentano e la produzione deve soddisfare la domanda crescente, è possibile che si lavori anche consecutivamente per una settimana intera senza interruzione. Nei periodi di picco e al momento di consegnare le merci, la fabbrica richiede continuamente degli straordinari ai lavoratori, senza garantire loro i giorni di riposo settimanali e senza pagarli adeguatamente.

4.3.2 Salari

Tutti i lavoratori intervistati si sono mostrati insoddisfatti nei confronti dell'azienda, ritenendo che la distribuzione dei salari sia fortemente squilibrata. Questo scontento è dovuto, principalmente, al fatto che i salari dei capi officina e dei manager sono tre o più volte superiori a quelli degli operai. L'opinione degli intervistati è che non ci siano ragioni professionali o di prestazione che giustificano queste enormi differenze. Alcuni lavoratori hanno raccontato che il mese di giugno del 2010, quando si è lavorato solo per 11 giorni e gli operai hanno percepito un salario inferiore ai 600 Yuan, i capisquadra, che nei periodi d'interruzione della produzione non hanno svolto alcuna attività, a parte timbrare il cartellino all'inizio e alla fine del turno, hanno potuto ottenere tutto il loro stipendio mensile, compresi gli straordinari. Un operaio occupato da molti anni ha rivelato che i manager della fabbrica si appropriano indebitamente dei finanziamenti per la produzione pagati dalla parte italiana, prendendo la maggior parte dei soldi e danno ai lavoratori solo gli "spiccioli" come salario. I lavoratori considerano i manager cinesi della Jinling come delle "sanguisughe".

Molti giovani abbandonano la fabbrica perché i salari sono troppo bassi. Attualmente nella fabbrica ci sono principalmente alcuni vecchi lavoratori vicini alla pensione e delle lavoratrici del posto. I lavoratori intervistati sperano che ci siano in futuro dei canali per far presente e risolvere i problemi legati alla distribuzione ingiusta nell'azienda, ma dal momento che temono di essere licenziati o di subire qualche tipo di ritorsione, continuano a sopportare la situazione attuale. Altri lavoratori si sono rivolti al locale Ufficio

del Lavoro, ma anche in quel caso niente è cambiato.

Lo stato d'animo della maggioranza dei dipendenti è piuttosto negativo, nel lavoro manca uno spirito pro-attivo e alcuni lavoratori si limitano a oziare, aspettando l'arrivo della pensione.

Se i dipendenti richiedono un giorno di permesso, dal loro salario vengono trattenuti 80-100 Yuan; se poi commettono qualche errore sul lavoro, in quel caso ricevono multe con decurtazione del salario. Nella fabbrica il salario è conteggiato sia per ora che a cottimo. Tuttavia i lavoratori non hanno ben chiaro quale sia in fin dei conti il loro salario orario, visto che non è chiaramente scritto sulla loro busta paga. Intervistando l'addetto alla portineria della fabbrica, siamo venuti a sapere che la sua giornata lavorativa è di 9 ore, senza giorni di riposo settimanale, con un salario di appena poco più di 700 Yuan e senza previdenza sociale.

4.3.3 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

L'azienda non fornisce ai lavoratori addetti alla verniciatura alcun dispositivo individuale di protezione. Inoltre non riconosce i lavoratori di questi reparti come lavoratori a rischio di esposizione a sostanze tossiche e nocive, che permetterebbero secondo la legislazione cinese di andare in pensione a 50 anni di età.

4.3.4 Sindacato e rappresentanza

Nella fabbrica c'è un sindacato affiliato all'ACFTU, ma i membri del comitato sindacale e il presidente sono scelti dal management aziendale. Non sono, quindi, in grado di lottare per gli interessi dei lavoratori, garantendo le tutele e i diritti che spettano loro. Ad esempio, il contratto di lavoro stipulato dall'azienda con i lavoratori, prevede un salario base di 450 Yuan al mese, una cifra più bassa del salario minimo legale previsto a livello locale pari a 810 Yuan al mese.

4.3.5 Welfare e previdenza sociale

La fabbrica paga la previdenza sociale per i dipendenti, pertanto ai lavoratori ogni mese vengono trattenuti più di 140 Yuan. Tuttavia non è chiaro il numero di persone coperte dalla previdenza sociale. Nella fabbrica vengono messi a disposizione alloggi e mense, ma non sono gratuiti. Alcuni lavoratori si sono mostrati molto insoddisfatti del cibo della mensa.

Dormitorio



Annuncio di offerta di lavoro

Un caso individuale: la storia del signor Chen

Il signor Chen ha lavorato per 25 anni alla Jinling, come addetto nell'officina al controllo qualità e alla manutenzione. Era uno dei più bravi nella manutenzione tecnologica dei macchinari e nel controllo dei prodotti finiti. Ha addestrato più di 2.000 lavoratori sulle tecniche di riparazione delle lavatrici. Ma parlando della gestione e della ripartizione dei guadagni della fabbrica, il signor Chen esprime delusione e indignazione. Egli sostiene che i manager sfruttino palesemente i lavoratori, tutelando solo i loro interessi. Nel mese di maggio 2010 ha percepito solo 700 Yuan, e ha mostrato la busta paga ai ricercatori. In passato ha anche telefonato all'Ispektorato di Jiangmen per far presente il problema degli stipendi, ma la situazione non è migliorata. E' sua opinione che i lavoratori continueranno a sopportare questa condizione, perché non osano lottare per i propri interessi. Il signor Chen sembra essere davvero deluso e senza speranze. Afferma: *"i livelli manageriali si appropriano indebitamente dei nostri stipendi, noi ci appropriamo del loro tempo"*. Ormai ha un atteggiamento rinunciatario nei confronti del suo lavoro e ogni giorno pensa di lasciare la propria posizione e ritirarsi.

Durante l'intervista il signor Chen ha apertamente disprezzato i manager che, terminato il lavoro della giornata, stavano uscendo dall'azienda. Per provare che quello che diceva della fabbrica era vero ha presentato ai ricercatori tre colleghi. In effetti le informazioni che questi ultimi hanno fornito corrispondono a quelle del signor Chen.

Il signor Chen è ottimista per natura; è spigliato nei discorsi e con una buona capacità analitica. Il motivo principale per cui lavora ancora in fabbrica è l'età: se si ritira ora i soldi che ha risparmiato per

la vecchiaia non gli basteranno. Inoltre, ha solo una figlia che è sordomuta, di cui deve prendersi cura e il costo economico è piuttosto pesante. Anche per questa ragione, oltre a lavorare in fabbrica svolge anche altri due-tre lavoretti riparando gli elettrodomestici a domicilio. Anche durante l'intervista ha ricevuto una telefonata in cui gli chiedevano di andare quella sera a riparare una lavatrice. Il signor Chen ha esclamato che se potesse tornare indietro non si comporterebbe allo stesso modo.

Alla fine ha rinnovato la sua disponibilità a confermare esplicitamente le critiche esposte nei confronti dei manager dell'azienda. Finita l'intervista ha contattato telefonicamente i ricercatori, dicendo che altri lavoratori avrebbero voluto esprimere quali problemi rilevano in fabbrica.

Dei tre lavoratori presentati dal signor Chen, uno lavora nello stabilimento da quindici anni, e non ha ancora quarant'anni. E' un veterano dal fisico sano e forte, ma con gli anni, poiché deve sempre mantenere la stessa postura al lavoro, ha avuto dei problemi alla schiena, così ora non riesce più a camminare in posizione eretta, ma in posizione inclinata. Nonostante ciò l'azienda si è rifiutata di ammettere che questo problema è una malattia di origine professionale, e si è rifiutata di portare avanti le pratiche per riconoscere l'invalidità causata dal lavoro. Grazie all'aiuto del signor Chen, questo operaio, si è rivolto all'Associazione per i disabili e ha avuto l'attestazione di invalidità di primo livello. Il signor Chen l'ha anche aiutato a ottenere il sussidio locale previsto per le persone con handicap. Attualmente continua a lavorare nell'azienda e pertanto la malattia peggiora, ma l'azienda non gli fornisce alcun tipo di assistenza.

4.4. De Longhi - Tricom Co., Ltd.

Persone intervistate: sette lavoratrici, cinque lavoratori, due guardiani

La Tricom Co. Ltd. è una filiale del **gruppo italiano De Longhi**, specializzato nella progettazione e produzione di elettrodomestici. Fondata nel 1980, con quartiere generale ad HongKong, nel 1990 l'azienda ha deciso di investire nella costruzione di una fabbrica a Qingxi, Dongguan. Lo stabilimento è all'interno di un'area di 36800mq, e produce per lo più friggitrice, lavastoviglie, stufe elettriche, mixer, caffettiere, frullatori, ed altri elettrodomestici di piccole dimensioni.

Poiché la fabbrica è stata costruita parecchi anni fa, l'edificio appare piuttosto vecchio. La Tricom ha tre diversi capannoni costruiti tutti nella stessa area, separati solo da una strada. Nei dintorni sono poi nate altre fabbriche, vi è un ospedale e un supermercato. I lavoratori quando finiscono il turno, si recano subito nei negozi dall'altra parte della strada a guardare la tv o a giocare a biliardo. Attualmente la Tricom ha più di settecento dipendenti, e la maggior parte sono donne.

Entrata della fabbrica

4.4.1 Modalità di assunzione

La Tricom recluta principalmente attraverso l'affissione di annunci all'ingresso della fabbrica. Il 14 maggio 2010, i ricercatori di ICO hanno visto sulla bacheca della fabbrica un'offerta di lavoro datata 23 aprile 2010 per posizioni di controllo qualità, assistenti al design di strumenti per la levigatura, etc. Nell'annuncio si stabiliva che i candidati dovessero avere un'età compresa tra i 18 e i 40 anni e dovessero essere in grado di comprendere il cinese mandarino. I ricercatori ICO hanno mostrato interesse a presentare una domanda per la posizione di lavoro nel controllo di qualità, ma sono stati informati dai responsabili della fabbrica che i posti descritti nell'annuncio erano già stati coperti, anche se l'annuncio non era ancora stato aggiornato. La fabbrica assume principalmente donne, ma del lavoro più pesante si fanno carico gli uomini. La proporzione tra uomini e donne è di 1 a 3. Stando alle testimonianze dei lavoratori, se sei una donna puoi entrare direttamente in fabbrica a lavorare, se invece sei un uomo per essere assunto devi passare attraverso la presentazione di una persona che già lavora nella fabbrica. I lavori più leggeri nella fabbrica in genere sono assegnati a coloro che vengono presentati dal personale interno.

Dall'inizio del 2010 la Tricom firma contratti di durata triennale con i nuovi assunti, inclusi due mesi di periodo di prova. Sulla base delle

interviste, ai dipendenti non viene chiesto alcun tipo di deposito. Se un lavoratore decide di licenziarsi lo può fare con un preavviso di un mese e viene compensato correttamente.

Officina 1

4.4.2 Orari di lavoro

Ogni settimana i lavoratori devono fare minimo 28 ore di straordinario. L'orario di lavoro medio settimanale complessivo è, quindi, di 68 ore. Gli orari di lavoro alle linee di produzione variano leggermente a secondo del reparto e della tipologia di lavoro. Ad esempio, nella seconda fabbrica il turno giornaliero è di 8 ore, a partire dalle 8 del mattino. La pausa per il pranzo è organizzata a scorrimento su tre orari: alle 11.40, alle 11.50 e alle 12.00. Ogni linea di produzione si ferma per un'ora e mezza. Gli operai in media lavorano 3-4 ore di straordinario al giorno, in genere a partire da un quarto d'ora di pausa dopo il termine dell'orario ordinario. Specialmente dopo il 2009, gli straordinari nel fine settimana alla domenica sono piuttosto frequenti. Stando alle testimonianze dei lavoratori, in genere la prima metà dell'anno è il periodo in cui la produzione raggiunge il picco e ogni sera è necessario fare 4 ore di straordinario.

4.4.3 Salari

Dal primo maggio 2010, il salario minimo legale di Dongguan è stato elevato a 920 Yuan al mese. La Tricom si è adeguata elevando il salario di base dei lavoratori da 850 a 920 Yuan al mese. Il calcolo degli straordinari avviene secondo le normative vigenti: gli straordinari sono pagati il 150% del salario ordinario, mentre gli straordinari nel fine settimana il 200%. La fabbrica in genere paga i salari solamente il 25 del mese successivo, cosa che i lavoratori vedono come una forma di deposito. In ogni caso, se un lavoratore vuole dimettersi, l'azienda gli corrisponde immediatamente quanto dovuto.

Officina 2

4.4.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

L'azienda richiede che i nuovi assunti si sottopongano ad esami medici che ne attestino la buona salute e pretende che essi consegnino gli esiti. Inoltre per i nuovi assunti viene organizzato un training sulla sicurezza sul posto di lavoro della durata di un giorno, durante il quale si spiegano nozioni di base sulle misure antincendio e sulla sicurezza nella produzione. La fabbrica fornisce ai lavoratori uniformi, guanti, mascherine e altri dispositivi di protezione. Tuttavia nella realtà, nessun lavoratore indossa rigorosamente i DPI. Ad esempio nel laboratorio di stampa su seta viene utilizzata una grande quantità di sostanze chimiche; è un reparto che presenta certi rischi per la salute dei lavoratori e – in base alle norme -

si richiede che agli operai vengano fornite in dotazione delle maschere al carbone attivo. Tuttavia, stando alle testimonianze raccolte, si è scoperto che i lavoratori utilizzano delle comuni mascherine e che non ci sono persone incaricate di supervisionare l'applicazione di questa misura di sicurezza.

4.4.5 Sindacato e rappresentanza

Se i lavoratori hanno problemi, possono rivolgersi direttamente al proprio supervisore di riferimento. Nella fabbrica c'è una cassetta per raccogliere i reclami, ma i lavoratori dicono che non serve a nulla. I ricercatori hanno scoperto che la gestione della fabbrica è piuttosto elastica. Una lavoratrice originaria del Jiangxi ha affermato che, a parte i controllori QM e i lavoratori addetti alla produzione dei componenti, i dipendenti nelle altre posizioni possono abbandonare il posto di lavoro senza autorizzazione e a volte se ne vanno per mezza giornata senza che nessuno se ne accorga. Un sorvegliante ha detto che durante l'orario di lavoro non sono poche le lavoratrici che escono per degli acquisti. I dirigenti della fabbrica in genere fanno finta di non accorgersene. Quasi tutte le persone intervistate hanno affermato che alla Tricom anche se si guadagna poco, quantomeno si è liberi, visto che nessuno si occupa di controllare il personale.

Allo stesso tempo, i dipendenti ritengono che i manager di alto livello della fabbrica non si preoccupano assolutamente per le condizioni di vita e di lavoro degli operai, disinteressandosi assolutamente delle opinioni e dei consigli provenienti dalla base, come se non li avessero mai ricevuti. I lavoratori intervistati non sanno se nella fabbrica ci sia o meno un sindacato e hanno mostrato di ritenere che la sua eventuale assenza o presenza in fondo non cambierebbe nulla, dal momento che, i dirigenti non ascoltano e non ascolterebbero le opinioni dei lavoratori, in nessun caso.

4.4.6 Welfare e previdenza sociale

La fabbrica paga la previdenza sociale (fondo pensione, assicurazione sanitaria e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) ai lavoratori in accordo con le percentuali stabilite dal Governo locale. Nel caso dell'assicurazione sanitaria, ad esempio, il 60% è pagato dall'azienda e il 40% dal dipendente. Se l'infortunio di un lavoratore viene riconosciuto come infortunio sul lavoro, l'azienda si fa carico di tutte le spese mediche.

L'azienda mette a disposizione mensa e alloggio. Tuttavia i lavoratori devono pagare 30 Yuan al mese per l'alloggio e 2,5 Yuan al giorno per il cibo. In un dormitorio possono vivere al massimo venti persone, le condizioni non sono buone e quindi molti lavoratori affittano delle stanze all'esterno.

Alcuni lavoratori hanno raccontato che nei dormitori accade che formiche e scarafaggi salgano sui letti. Nella fabbrica ci sono tre mense, una per i manager, una per gli impiegati e una per gli operai. Gli operai dicono che il cibo nella loro mensa è mediocre.

Officina 3
Officina 4

Un caso individuale: la storia di Liu Jia

Dagli appunti di un ricercatore:

“Liu Jia è una ragazza di 17anni, proveniente da HeYuan, nella provincia del Guangdong. Nel pomeriggio, dopo il lavoro o dopo aver finito la cena, molti lavoratori escono, si riposano nelle vicinanze della fabbrica o vanno nei piccoli negozi di fronte alla fabbrica a guardare la TV, o ad assistere alle partite a biliardo. Vestono tutti la stessa uniforme dello stesso colore. A guardarla in mezzo agli altri, Liu Jia, alta 1,55m sembra una studentessa della scuola media, con un viso da ragazzina tanto che all'inizio abbiamo pensato si trattasse di lavoro minorile. La prima volta che l'ho vista stava riposando davanti all'ospedale che si trova di fronte alla fabbrica, così siamo andati verso di lei e abbiamo iniziato a parlare insieme.

Liu Jia è studentessa di una scuola tecnica, una zia si è sposata ed è andata ad abitare a Qingxi. Poiché Liu trascorre le vacanze estive dalla zia, la zia l'ha presentata in fabbrica, e subito ha iniziato a lavorare alla Tricom per i due mesi estivi. Al momento dell'intervista non aveva firmato nessun accordo con l'azienda, ma a voce avevano stabilito uno stipendio di 500 Yuan, che è al di sotto delle standard del salario minimo legale della zona. Tuttavia a lei non importa molto dello stipendio, ritiene che sia più importante lo studio rispetto al lavoro temporaneo, intende solo accumulare un po' di esperienza per poi avere un buon lavoro. Nonostante i compiti assegnati al lavoro non siano particolarmente pesanti, lei vuole avere lo stesso trattamento degli altri lavoratori e ogni sera fa 4 ore di lavoro straordinario come tutti gli altri. Alla domanda se sia faticoso o meno, lei ha sorriso e non ha detto nulla. Ancora un paio di giorni e tornerà a scuola.”

4.5. Jiangmen Emak Outdoor Power Equipment Co., Ltd.

Persone intervistate: otto lavoratori di linea, i genitori di un lavoratore, tre lavoratori di una fabbrica limitrofa a Emak

Jiangmen Emak Outdoor Power Equipment Co.,Ltd. è stata fondata nel 2003, è una delle tre fabbriche del **gruppo italiano Emak** impiegate nella progettazione, produzione e vendita di falciatrici per l'erba, seghe elettriche, e altri strumenti leggeri per la cura del giardino. L'area in cui sorge l'azienda occupa 60.000 mq, di cui 20.000 edificati. Attualmente sono impiegati più di trecento lavoratori.

Entrata della fabbrica

Dormitori

La fabbrica è situata nella zona industriale di Fengsheng, a trenta minuti d'auto dal centro della città di Jiangmen. Il quartiere industriale è piuttosto lontano, ma circondato da un bel paesaggio naturale. L'area occupata dall'azienda è molto grande, vi è un edificio per gli uffici, uno per i dormitori, uno come magazzino, tre edifici per la produzione. Tutto attorno alla fabbrica sono installati dispositivi di sorveglianza, la gestione è piuttosto rigida, tutto il gruppo manageriale è composto da stranieri.

4.5.1 Modalità di assunzione

A quanto si è avuto modo di apprendere, la crisi finanziaria del 2009 ha avuto un impatto molto grave sulla produzione di questa fabbrica, tanto che diverse linee produttive al momento sono ferme e molti lavoratori se ne sono andati perché non c'è lavoro. Al momento dell'indagine in fabbrica vi erano circa 200 dipendenti, dei quali il 60% personale somministrato.

Per i reparti di produzione, la fabbrica non assume direttamente operai esterni, per i primi lavori recluta solamente operai attraverso la pratica della somministrazione della manodopera. Solamente parte dei lavoratori, dopo aver terminato un anno di lavoro in fabbrica ed aver dimostrato un buon comportamento hanno la possibilità di diventare formalmente dei veri dipendenti, se per caso in quel momento ci sono posizioni lavorative libere. La fabbrica assume solamente lavoratori di età compresa tra i 18 e i 35 anni, quindi esiste una discriminazione sulla base dell'età.

Se un lavoratore vuole dimettersi, deve dare un preavviso di una settimana. Solamente dopo aver ottenuto l'approvazione ed aver ricevuto un foglio di via dalla fabbrica può ritirare il suo bagaglio custodito nel dormitorio. Prima di andarsene, il suo bagaglio deve essere controllato.

4.16.2 Orari di lavoro

Con l'aumento degli ordinativi, nella fabbrica si è iniziato ad applicare un sistema organizzato in due turni. Il turno di giorno va dalle 7.20 alle 16.20, con un'ora di riposo tra le 11.20 e le 12.20. Il turno serale va dalle 16.20 alle 24.20 (orario continuato). Il picco di produzione in genere è a settembre. In quel periodo dal lunedì al venerdì con l'eccezione del mercoledì si effettuano sempre due ore di straordinario, mentre il sabato le ore di straordinario sono 8 e la domenica è il giorno di riposo fisso.

4.16.3 Salari

Il salario base dei lavoratori somministrati uomini è di 810 Yuan al mese (il salario minimo legale del posto), mentre per le lavoratrici somministrate il salario base è di appena 670 Yuan (inferiore al minimo legale). Il salario dei lavoratori temporanei è corrisposto dall'agenzia interinale, ogni 15 del mese successivo. I lavoratori a tempo indeterminato ricevono il loro salario il 10 del mese successivo. In genere il salario medio dei lavoratori si aggira intorno ai 1.300 Yuan al mese. Alcuni lavoratori hanno affermato che sulla busta paga emessa dall'azienda sono elencati solamente il salario base e il salario legato alla performance, ma in genere i lavoratori non sanno come sia calcolata quest'ultima componente. Ai lavoratori del turno serale, l'azienda paga una maggiorazione di 10 Yuan; anche i lavoratori temporanei hanno diritto allo stessa maggiorazione di 10 Yuan.

4.16.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

I lavoratori hanno affermato che l'ambiente di lavoro nella fabbrica è piuttosto buono e che non ci sono problemi dal punto di vista della salute e sicurezza.

4.16.5 Sindacato e rappresentanza

Nella fabbrica non ci sono né un sindacato né rappresentanti dei lavoratori. I lavoratori fanno presente i propri problemi ai livelli superiori, comunicando con il management di livello in livello. I lavoratori intervistati non hanno grandi lamentele nei confronti dell'azienda, solamente un paio di lavoratori ritengono che la gestione della fabbrica sia troppo rigida.

4.16.6 Welfare e previdenza sociale

I lavoratori somministrati firmano un contratto di lavoro con l'agenzia interinale. L'azienda paga loro solamente l'assicurazione contro gli infortuni. Attraverso le interviste a otto lavoratori addetti alla produzione (temporanei), si è venuti a conoscenza del fatto che la EMAC è un'azienda piuttosto buona nell'ambito del parco industriale in cui si trova, sia che la si consideri dal punto di vista degli straordinari, che dei salari, che del welfare. In

tutti i casi è un po' meglio delle altre fabbriche che la circondano.

La fabbrica mette a disposizione dei lavoratori dormitori e mense gratuite, e il cibo è piuttosto buono. Tuttavia molti lavoratori ritengono che i ventilatori dei dormitori siano troppo piccoli e faccia troppo caldo, quindi affittano alloggi all'esterno. La maggior parte dei lavoratori si reca al lavoro in bicicletta o in moto.

Caso individuale: la storia di una famiglia

Una famiglia proveniente da Anhui, Guoyang, ha costruito vicino alla fabbrica Emak una piccola baracca di lamiera, come dormitorio per la coppia di genitori. Per mantenersi raccolgono rifiuti e scarti della produzione riciclabili nelle fabbriche vicine, per poi rivenderli. La famiglia ha tre figli (due ragazzi e una ragazza) tutti impiegati all'Emak, il figlio maggiore impiegato come meccanico, il figlio minore all'assemblaggio. I genitori sono anch'essi molto interessati al lavoro all'Emak, ritengono che il management dell'Emak sia nella media. Tuttavia essi riferiscono che i salari attuali rispetto a quelli del 2008 sono diminuiti sostanzialmente, a seguito della crisi finanziaria. A quel tempo la paga arrivava a 10 Yuan l'ora, quella attuale poco più di 5 Yuan l'ora. E rispetto al 2009 la media dei lavoratori occupata nella fabbrica è diminuita e non ci sono straordinari. La causa principale è che gli ordini sono diminuiti. Il figlio maggiore ritiene che i dormitori messi a disposizione dall'azienda siano troppo caldi, attualmente vive fuori, mentre il fratello minore e la sorella vivono nel dormitorio della fabbrica.

4.6. Finmek Electronic (Shenzhen) Co., Ltd (*chiamata anche Feimeike Telacom Int'l Ltd*)

Persone intervistate: diciannove lavoratori, due guardiani, un impiegato dell'agenzia interinale

La Finmek Electronic (Shenzhen) Co.Ltd, situata a Shatoujiao all'interno del distretto di Baishui, è affiliata all'international holding company Tianlang di HongKong. Si occupa per lo più di assemblaggio di telefoni cellulari e la totalità della produzione è destinata all'esportazione. Per lo più si tratta di ordini procurati dalla Tianlang Holding. Al momento sono impiegati più di duecento lavoratori, ma alla fine dell'anno, per particolari esigenze, assumono altri lavoratori a tempo determinato e l'azienda può arrivare a impiegare più di 300, dei quali l'80% sono donne provenienti tutte da fuori Shenzhen (tutte migranti).

Esterno dell'azienda

I ricercatori hanno condotto due indagini sul campo, il 2 giugno del 2009 e il 4-5 maggio del 2010. Le persone intervistate non hanno espresso valutazioni particolarmente positive nei confronti della Finmek: a confronto con altre aziende nella zona, le condizioni di lavoro nell'impianto possono essere definite medio-basse e alcuni lavoratori si sono spinti ad affermare che i capi sono degli "aguzzini".

4.6.1 Modalità di assunzione dei dipendenti

L'azienda recluta i dipendenti principalmente attraverso l'intermediazione di apposite agenzie, in questo caso i lavoratori sono tenuti a pagare una commissione per l'intermediazione di ammontare variabile, oppure attraverso la presentazione da parte di compaesani. Dal momento che il tasso di ricambio della manodopera è piuttosto elevato, la fabbrica si trova frequentemente a dover assumere nuovi dipendenti. Per il lavoro di produzione in genere vengono assunte solo ragazze d'età compresa tra i 18 e i 36 anni (il rapporto uomo-donna è di 2:8).

Il periodo di prova è variabile e dipende dai diversi reparti produttivi, ad esempio tre mesi per il magazzino, mentre è solo di un mese per i lavoratori addetti alla produzione. Tutti i contratti vengono firmati in due copie originali e i lavoratori possono tenerne una copia alla fine del periodo di prova.

4.6.2. Orari di lavoro

La settimana lavorativa è di sei giorni, il fine settimana è considerato come straordinario e in

genere su sette giorni si ha diritto a un giorno di riposo. Il turno giornaliero ordinario va dalle 8.00 alle 12.00 e poi dalle 13.00 alle 17.30, con una sola ora di pausa per il pranzo a mezzogiorno. La legislazione prevede che la giornata lavorativa ordinaria sia di otto ore, ma alla Finmek si lavora per otto ore e mezzo al giorno, con la mezz'ora aggiuntiva che non viene considerata come straordinario. Dal momento che gli ordinativi e la produzione variano, gli straordinari dei dipendenti di ogni reparto non sono fissi. Stando a quanto raccontano i lavoratori, spesso si lavora tra le 18.30 e le 22.30 e, nei periodi di consegna delle merci, capita persino di lavorare fino alle 2 di notte e di doversi poi svegliare alle sette in punto il mattino dopo per il turno ordinario. Per questa ragione, alcuni degli intervistati hanno affermato che il lavoro è troppo faticoso e che dopo aver lavorato alla Finmek per un anno intendono andare via.

4.6.3 Salari

Nel periodo di prova, il datore di lavoro garantisce un salario di base in linea con quanto stabilito dalla legislazione in materia (fissato a 1.000 Yuan/mese per il periodo dal 1 luglio 2008 al 30 giugno 2010), mentre paga gli straordinari la metà di quanto dovrebbe per legge. Ad esempio nel distretto di Yantian gli straordinari infrasettimanali dovrebbero essere pagati 8,62 Yuan all'ora, ma in questa fabbrica nel periodo di prova vengono pagati appena 4,31 Yuan l'ora, in alcuni reparti addirittura 3,3 Yuan l'ora. Solamente al termine del periodo di prova gli straordinari vengono retribuiti in accordo con la legge.

Il contratto di lavoro dei dipendenti prevede che i salari vengano corrisposti il 20 di ogni mese, ma spesso capita che ci siano ritardi nei pagamenti. Nei periodi in cui è necessario fare più straordinari, i lavoratori addetti alla linea di produzione possono guadagnare sino a 2.100 Yuan al mese, ma di solito il salario si aggira solamente intorno ai 1.500 Yuan. Nella fabbrica il salario viene calcolato su base oraria, con una paga base di 1.000 Yuan uguale per tutti i lavoratori, in linea con gli standard salariali minimi di Shenzhen. Il bonus per la presenza è di 60 Yuan al mese. Per alcune posizioni si calcola però lo stipendio a cottimo.

Un grave problema della fabbrica è l'elevato numero delle multe. Il management le usa non solo come misura disciplinare, ma anche come strumento di gestione della produzione. Se nel lavoro si commette un errore, si viene multati. Se la fabbrica richiede degli straordinari e i lavoratori rifiutano subiscono una trattenuta sul salario. Una lavoratrice ha detto che una volta in un solo mese è stata multata di oltre 90 Yuan. Se i lavoratori vogliono dimettersi, devono avvertire con un mese di anticipo, altrimenti vengono multati di 500 Yuan. Alcuni dipendenti se ne sono andati perché le

molte sono troppo frequenti e la pressione sul lavoro troppo elevata.

4.6.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Prima di entrare in ruolo, tutti i nuovi dipendenti, con l'eccezione dei lavoratori qualificati, devono sottoporsi ad un rigido addestramento professionale.

Dal momento che i ricercatori di ICO non hanno avuto modo di entrare nei locali adibiti alla produzione, non c'è stato modo di capire come sia l'ambiente all'interno dello stabilimento. Tuttavia, a causa della particolarità delle merci prodotte, le esigenze nei confronti dell'ambiente produttivo sono piuttosto elevate e, stando a quanto hanno raccontato i dipendenti intervistati, le aree sono piuttosto pulite e tutti i lavoratori indossano tute isolanti. Vigè una rigida divisione tra le varie aree della fabbrica e i lavoratori delle differenti sezioni non possono scambiarsi i posti di lavoro. Dopo la fine dei turni, i sorveglianti spesso effettuano controlli sui lavoratori. I lavoratori hanno mostrato di non sapere se nelle officine produttive ci siano o meno delle sostanze tossico-nocive dannose per la loro salute.

4.6.5. Sindacato e rappresentanza

Nella fabbrica è presente il sindacato ed è anche disponibile una cassetta per raccogliere i reclami, ma in entrambi i casi i lavoratori affermano che si tratta di "semplici ornamenti" e che se qualcuno ha qualche problema deve passare attraverso i manager ai vari livelli gerarchici per farlo presente ai superiori.

4.6.6 Welfare e previdenza sociale

La fabbrica ha affittato un dormitorio per i lavoratori all'esterno della zona fiscale protetta, a cinque minuti di distanza dalla fabbrica. Gli alloggi sono gratuiti, si è tenuti a versare solamente 30 Yuan al mese per le spese di acqua ed elettricità. In ogni stanza sono alloggiate sino a 10 persone. Le stanze non hanno bagni privati, ma ad ogni piano ci sono un bagno comune e un locale per le docce. I lavoratori possono anche affittare una casa da sè, gli affitti nei dintorni sono di circa 300 Yuan al mese. Tutti i lavoratori scelgono di mangiare nei piccoli ristoranti all'esterno.

La fabbrica non paga la previdenza sociale alla stessa maniera per tutti i lavoratori, ma solamente in base alle richieste e alle esigenze individuali di questi ultimi. I lavoratori ogni mese pagano individualmente 80 Yuan per l'assicurazione pensionistica e l'assicurazione sanitaria. Dal momento che l'assicurazione contro gli infortuni, quella per la maternità e quella per la disoccupazione vengono pagate interamente dall'azienda e non viene effettuata alcuna trattenuta sui salari, i lavoratori non hanno modo di sapere se l'azienda si fa effettivamente carico di

questi contributi. Non c'è stato, infatti, modo di sapere la percentuale di lavoratori per cui l'azienda ha pagato la previdenza sociale.

La storia di Xiao Fang

Xiao Fang, è una giovane lavoratrice di circa vent'anni, una bella ragazza vestita alla moda. È entrata in fabbrica grazie alla presentazione di un compaesano. Ha scelto di lavorare alla Finmek perchè aveva sentito che lì i salari erano piuttosto elevati, tuttavia dopo essere arrivata in fabbrica ha provato una grande delusione, visto che gli straordinari sono tanti e i salari più o meno gli stessi delle altre fabbriche. A suo dire, l'unica cosa che si salva è il fatto che l'ambiente è abbastanza pulito. Xiao Fang si è lamentata così con i ricercatori di ICO: "Il capo è troppo cattivo, sono troppo stanca", "gli straordinari sono troppi e se non li facciamo ci trattengono il salario". Quando uno dei ricercatori le ha chiesto perché non va insieme ad altre lavoratrici a far presente questo problema alla direzione, lei ha risposto che non c'è modo di far presente niente, che se si dice qualcosa ci sono ripercussioni e persino

provvedimenti disciplinari con trattenute sul salario. In generale, questa ragazza è insoddisfatta nei confronti del suo attuale lavoro, ma allo stesso tempo non sa che fare. Il suo desiderio sarebbe quello di fare un lavoro più leggero come impiegata in qualche ufficio.

Quando i ricercatori le hanno parlato di ICO e del lavoro che svolge, Xiao Fang ha detto: "Il vostro lavoro è molto bello, non so se potrei venire a farlo anch'io, il mio livello di studi non è abbastanza elevato, no?". Alla fine ha chiesto: "Siete stati in così tante fabbriche, potete trovarmi un buon lavoro?". Il tono con cui parlava era sincero, non sembrava assolutamente che stesse scherzando. Forse pensava che i ricercatori potessero cambiarle la vita e per questo ha formulato la richiesta. I ricercatori non hanno potuto far altro che incoraggiarla a studiare di più, ad accumulare gradualmente esperienza e conoscenze prima di andare a cercare un lavoro che le piacerebbe fare. I ricercatori hanno accompagnato Xiao Fang fino ad un piccolo ristorante, dove la ragazza ha ordinato un piatto di spaghetti saltati da 5 Yuan e una zuppa gratuita. Per non disturbarla durante il pasto, i ricercatori l'hanno ringraziata e si sono allontanati.

A Shenzhen sono moltissime le ragazze come Xiao Fang. Anche se la loro bellezza e la loro individualità viene nascosta sotto uniformi e tute da lavoro di colore blu, il loro spirito è inquieto e aspettano solo un'occasione per spiccare il volo.

Foto in basso: persone in cerca di occupazione leggono gli annunci in un mercato del lavoro a Qingdao

4.7. Marelli Automobile Dash Board Co., Ltd.

Persone intervistate: diciotto lavoratrici e quattro lavoratori, un guardiano

La Marelli Automobile Dash Board Co., Ltd è stata fondata il primo giugno 1996. Inizialmente lo stabilimento si trovava a Canton, nel distretto di BaiYuan, poi nel 2006 si è trasferita nel distretto di Huadu. C'è uno stabilimento già attivo e un altro in costruzione. L'azienda appartiene al Gruppo italiano FIAT ed è tra le imprese leader mondiali nella costruzione di parti e componenti per auto. Attualmente alla Marelli il livello di automazione della produzione è piuttosto elevato e sono impiegati circa trecentocinquanta dipendenti, l'80% dei quali sono donne. Centottanta lavoratori (oltre il 50% della forza lavoro) hanno un contratto di somministrazione di manodopera, la maggior parte dei dipendenti è originaria del Guangdong. Entrata dell'azienda

Magazzino

Il 18 maggio 2010, durante la seconda visita alla fabbrica, i ricercatori coinvolti nell'indagine sono riusciti a entrare nella fabbrica. Hanno scoperto che ci sono due diversi edifici in cui avviene la produzione: l'edificio B09 e il B10. Il B09 è in uso dal 2010, al primo piano vi è l'officina, al secondo gli uffici. Tra gli edifici B09 e B10 ci sono altri edifici più piccoli. Il reparto produttivo utilizza, nell'assemblaggio e nell'installazione la tecnologia SMT. I lavoratori uomini sono impiegati per lo più nel funzionamento e manutenzione dei macchinari e della gestione logistica dei materiali, mentre il personale femminile nella produzione. Nell'edificio B10 vi sono dei cartelli affissi per la sicurezza e gli infortuni. E' riportato che sono trascorsi 900 giorni dall'ultimo infortunio nella fabbrica.

I ricercatori hanno dato un'occhiata anche all'interno del magazzino dei prodotti finiti e di quello dei materiali in arrivo. All'interno dell'edificio B10 sono installati degli estintori, dei cartelli di avvertimento di carrelli elevatori in azione, i limiti di altezza segnalati in rosso e altre segnaletiche di sicurezza.

4.7.1 Modalità di assunzione

Le condizioni per essere assunti nella fabbrica sono: avere un'età superiore ai 17 anni, un diploma di scuola superiore, una buona salute fisica. Nel processo di reclutamento non sussistono forme di discriminazione. Dopo essere entrati in fabbrica, i lavoratori non sono tenuti a pagare alcun deposito, il datore di lavoro fornisce loro le uniformi e i dispositivi di protezione. Il periodo di prova è di due mesi, solamente al termine dei quali il

lavoratore considerato conforme firmerà un contratto di lavoro, normalmente per una durata di due anni. Stando alla Legge in vigore sui contratti di lavoro, il datore di lavoro sarebbe tenuto a firmare un contratto con il lavoratore, in duplice copia, entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

L'azienda collabora con delle agenzie interinali. Attualmente sono oltre 180 i lavoratori assunti attraverso questo canale, un numero piuttosto elevato rispetto al totale degli operai dell'azienda. L'azienda stipula un contratto direttamente con l'agenzia interinale, ma il livello salariale, il trattamento previdenziale e il welfare dei lavoratori assunti modo tramite agenzia sono identici a quelli dei dipendenti altrimenti assunti. Stando alle testimonianze dei lavoratori, la ragione per cui l'azienda assume così tante persone tramite agenzia interinale sta nel fatto che in questo modo, se ci sono riduzioni negli ordini e non sono più necessari così tanti lavoratori, i licenziamenti sono piuttosto semplici. Dal momento che l'azienda che impiega i lavoratori deve solamente trovare un accordo con l'agenzia interinale per quanto riguarda la risoluzione del contratto, può licenziare in qualsiasi momento senza l'obbligo del pagamento di una liquidazione. Ma per trovare un altro lavoro, i lavoratori devono pagare altri 100 Yuan all'agenzia.

4.7.2 Orari di lavoro

Gli orari di lavoro variano a seconda delle mansioni. I lavoratori nei reparti di produzione sono organizzati in tre turni di lavoro: dalle 6.30 alle 14.30, dalle 14.30 alle 22.30 e dalle 22.30 alle 6.30. Gli impiegati d'ufficio, i magazzinieri e l'altro personale non addetto alla produzione invece hanno un solo turno dalle 8.30 alle 11.30 e dalle 12.00 alle 17.00, con mezz'ora di pausa per il pranzo. Nella fabbrica si lavora sei giorni a settimana, ma nei periodi di massimo impegno bisogna lavorare anche la domenica. Data l'organizzazione del lavoro su tre turni, gli straordinari per i turnisti si effettuano nei giorni di riposo, mentre per i giornalieri si aggiungono due ore di lavoro alla sera. Dal momento che gli ordini non sono stabili, durante la seconda visita per l'indagine gli straordinari sono risultati rari e spesso concentrati solo nel fine settimana. Se alcuni lavoratori restano senza mansioni da svolgere, vengono unilateralmente messi in libertà (non retribuiti), a volte persino per un'intera settimana. Dal momento che i dipendenti dei magazzini non sono molti, per loro gli straordinari sono numerosi, raggiungendo un massimo di 70 ore di straordinario in un mese (30 durante la settimana, 40 nel fine settimana).

4.7.3 Salari

Alla firma del contratto di lavoro la fabbrica stabilisce l'ammontare del salario base. Dal momento che le capacità tecniche e l'esperienza lavorativa dei lavoratori addetti alla produzione sono differenti, i salari variano di posizione in posizione e sono tenuti segreti. Prima del primo maggio del 2010, il salario minimo legale locale era di 770 Yuan. Nel corso della prima indagine, i ricercatori erano venuti a sapere che durante il periodo di prova il salario era di circa 800 Yuan al mese, una cifra che saliva a 950 Yuan al mese al momento del passaggio di ruolo. Dopo il primo maggio del 2010, dal momento che il salario minimo legale è stato elevato a 920 Yuan al mese, i salari base dei lavoratori sono aumentati di conseguenza, con i lavoratori comuni che ricevono circa 1.130 Yuan al mese e i magazzinieri pagati circa 1.200 Yuan. La fabbrica paga gli straordinari sulla base della legislazione in vigore, ma è capitato che venissero pagati in ritardo. Ad esempio i salari base di marzo sono stati pagati l'inizio di aprile, ma per il pagamento degli straordinari i lavoratori hanno dovuto aspettare fino a maggio.

I lavoratori con contratto di lavoro ordinario e quelli assunti tramite agenzia vengono pagati in giorni diversi: i primi ricevono lo stipendio il primo giorno del mese, i secondi ogni tre del mese. La fabbrica rilascia delle buste paga. Stando a quanto hanno raccontato i dipendenti, la fabbrica ogni anno aumenta i salari in due momenti distinti.

Le persone che fanno il turno di notte ogni giorno hanno un'indennità di 10 Yuan. Il bonus per le presenze viene assegnato ogni tre mesi ed è di 90-100 Yuan in tutto.

Se un dipendente vuole dimettersi, per regolamento dovrebbe avvertire con un mese di anticipo, ma se è una faccenda urgente può ugualmente dimettersi e ottenere il salario senza alcuna trattenuta.

Tuttavia, nella fabbrica ci sono regolamenti che prevedono delle multe, anche queste sono parte della politica di gestione del personale. Se si commettono degli errori sul lavoro si viene multati. Tra i dipendenti intervistati, solamente uno ha affermato di aver subito una trattenuta di 15 Yuan dopo essere arrivato in ritardo.

4.7.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Prima di entrare in fabbrica, i nuovi lavoratori devono sottoporsi a esami medici. Dopo essere entrati in fabbrica, il management organizza dei corsi di formazione sulla salute e sulla sicurezza sul posto di lavoro. Nelle officine ci sono cassette per il pronto soccorso e personale per le emergenze mediche, inoltre vengono distribuiti ai lavoratori dei guanti e delle mascherine protettive. Nonostante l'ambiente di lavoro sia privo di fumo e polveri, ogni lavoratore che intende entrare deve indossare degli indumenti protettivi. Ci sono spazi

specifici dedicati solo all'immagazzinamento e al trattamento dei prodotti chimici che sono maneggiati da personale specializzato.

4.7.5 Sindacato e rappresentanza

Nella fabbrica c'è un sindacato. Uno dei lavoratori intervistati ha affermato di essersi iscritto al sindacato, ma l'iscrizione ha previsto semplicemente la compilazione di un modulo. Il sindacato non organizza elezioni tra i dipendenti e l'intervistato iscrittosi non aveva idea di chi fosse il presidente del sindacato, né di quali fossero le attività organizzate. Molti altri intervistati non sanno se ci sia o meno un sindacato in fabbrica. Nella fabbrica è presente una cassetta per raccogliere i reclami, ma secondo i lavoratori si tratta di un'iniziativa del tutto inutile. Se un lavoratore ha un problema, può rivolgersi direttamente al proprio manager di riferimento e servirsi di questo canale per avere una risposta dal capo della fabbrica.

4.7.6 Welfare e previdenza sociale

La fabbrica della Marelli si trova nel parco industriale Guoguang e si serve delle stesse infrastrutture utilizzate dalle altre fabbriche nella zona, ad esempio della mensa comune. La Marelli concede ai lavoratori un sussidio di 6 Yuan al giorno per un pasto, ma il cibo nella mensa è molto scadente. L'alloggio è gratuito, ma i lavoratori devono pagare di tasca propria l'acqua e la corrente. In una stanza di 40 metri quadri vivono dodici persone. Ogni stanza è dotata di bagno e doccia indipendente, inoltre sono presenti due ventilatori. I lavoratori si lamentano che fa troppo caldo e molti di loro hanno deciso di affittare degli alloggi fuori dal parco industriale. La fabbrica concede un sussidio di 90 Yuan al mese per le spese di trasporto per i lavoratori che non vivono nel dormitorio. La fabbrica paga ai dipendenti l'assicurazione contro gli infortuni, quella sanitaria, etc., e ogni mese trattiene dal salario dei lavoratori 100 Yuan. La maggioranza dei dipendenti sono donne. Alle donne in gravidanza la fabbrica concede due mesi di maternità.

Mensa comune nel parco industriale di Guoguang

Alloggi nel parco industriale di Guoguang

Casi individuali: dagli appunti dei ricercatori la storia di Xiao Wu e di Xiao Pang

Il 10 agosto 2009 eravamo al magazzino della Marelli e abbiamo visto un ragazzo di circa 20 anni. Ci siamo fermati e lui ci guardava con curiosità. Si chiama Xiao Wu, non molto alto, sembra un ragazzino appena uscito dalla scuola

media. Gli abbiamo detto che stiamo cercando lavoro in zona, lui non ha mai smesso di lavorare mentre parlavamo. Così abbiamo deciso di aspettare, nella speranza che una volta finito il turno potesse darci più informazioni.

Alle 5.30 del pomeriggio, terminato l'orario di lavoro, il parco industriale si anima. I raggi di sole caldi del pomeriggio cominciano ad essere sopportabili, il calore diminuisce lasciando spazio al tramonto. Xiao Wu e due suoi amici vengono verso di noi e così abbiamo la possibilità di esplorare con loro la vita del parco industriale. Siamo stupiti, in questa zona industriale fatta di cemento e capannoni è nascosta una stradina di circa 50 metri con piccoli ristoranti su entrambi i lati, piccoli negozi, internet bar e sale da biliardo. Xiao Wu e i suoi amici si fermano in un piccolo ristorante dove preparano tutti i tipi di bevande dolci e succhi di frutta, e semplici piatti. Sembra che Xiao Wu sia un cliente abituale, appena seduto ha ordinato subito una zuppa, poi un piatto di spaghetti di riso saltati. Mangiando abbiamo iniziato a chiacchierare.

Anche se sono molto diversi tra loro, i tre ragazzi sono diventati buoni amici condividendo lo stesso dormitorio. Nonostante Xiao Wu si sia trasferito ed abiti fuori dal dormitorio da alcuni giorni, continuano ad incontrarsi. Xiao Wu è stato assunto quest'anno alla Marelli ed ha iniziato subito a lavorare nel magazzino. Benché i genitori non abitino molto lontano, ha deciso di andare a vivere da solo, perché vivere a casa o al dormitorio limita la sua libertà. Anche questa è una caratteristica della nuova generazione! Per loro non si lavora per vivere, ma per godere di un certo stile di vita. Uno degli amici, Xiao Pang, sembra più introverso e discreto. Si è diplomato alla scuola professionale locale e ha iniziato a lavorare alla Marelli sin dal tirocinio. Alla domanda riguardo il loro futuro tutti e tre rispondono che non hanno piani precisi. Più tardi però Xiao Pang dopo un momento di pausa ci ha detto che spera di riuscire a risparmiare soldi per poi poter tornare a casa ed aprire un'attività in proprio. Lui è il più piccolo dei tre, ha da poco compiuto 18 anni, ma il fatto che abbia queste aspettative per il futuro ci ha commosso. Anche lui è una persona in gamba.

Finita la cena, abbiamo fatto quattro passi e accompagnato Xiao Wu al dormitorio. Queste sono le loro abitudini quotidiane: lavorare, cenare, fare un giro prima di tornare al dormitorio, e poi navigare in internet tutta la sera. Il fine settimana se non ci sono straordinari da fare la gioia più grande è di poter dormire e poter giocare al computer.

Intervista a due lavoratrici della catena di assemblaggio e installazione

Le due lavoratrici lavorano alla Marelli da più di un anno, alla catena di installazione e assemblaggio. Fanno i tre turni 6.30-14.30; 14.30-22.30; 22.30-6.30. Tra le 17.30 e le 18 cenano. Al momento in cui le abbiamo intervistate c'era una società di audit che stava facendo una valutazione sui diritti umani in azienda. Le due lavoratrici hanno detto che avevano ricevuto istruzioni di non parlare a casaccio, quindi hanno parlato con noi ricercatori con molta circospezione e un po' di nervosismo. Per quanto riguarda gli stipendi, non sanno quale sia il salario minimo locale. Gli straordinari non sono molti, occasionalmente di domenica, poiché il lavoro è organizzato su tre turni. Si sono dimostrate riluttanti a parlare del loro salario, hanno detto che il salario è segreto, non vogliono dire apertamente a quanto ammonta, hanno riferito che è attorno ai 2000 Yuan. Non vivono al dormitorio, ma hanno in affitto una stanza fuori, la periferia è piuttosto sicura.

4.8. Newlast CNC Equipment (Dongguan) Co., Ltd.

Persone intervistate: cinque lavoratori (uomini) addetti alla produzione, un guardiano

Newlast CNC machinery (Dongguan) Co. Ltd. è stata fondata nel marzo del 2006, a Dongguan da un'azienda italiana. Attualmente la fabbrica ha due distinti edifici, uno di un unico piano per la produzione, uno di quattro piani per gli uffici (il terzo e quarto piano sono attualmente inutilizzati). Secondo quanto è scritto nel sito dell'azienda <http://www.newlast.cn/>, la Newlast ha aperto un nuovo impianto su una superficie di 3500mq a poca distanza dove la produzione è iniziata nell'agosto 2008. Nell'azienda attualmente ci sono più di venti dipendenti, il rapporto tra il personale nell'officina e quello negli uffici è di 1 a 1. I lavoratori addetti alla produzione sono tutti uomini. La fabbrica

Entrata della fabbrica

4.8.1 Modalità di assunzione

Stando all'indagine, dal momento che la produzione è stabile e il welfare e i salari piuttosto buoni, il ricambio della manodopera è relativamente basso e non c'è alcuna difficoltà nelle assunzioni. La fabbrica assume nuovi dipendenti principalmente attraverso l'esposizione di annunci e la presentazione da parte di personale interno. A causa della particolarità del settore dell'assemblaggio e dell'installazione dei dispositivi per il controllo numerico dei computer, la fabbrica assume solamente personale con esperienza professionale, per di più solamente di sesso maschile. Stando a quanto ha detto un guardiano, al momento dell'assunzione i lavoratori non devono versare alcun deposito, ed i loro documenti d'identità non vengono trattenuti. Se un lavoratore vuole dimettersi, basta un preavviso di trenta giorni.

Stando a quanto ha raccontato un dipendente che ha lavorato nella fabbrica per 4 anni, ogni lavoratore ha firmato un contratto di lavoro. Prima i contratti erano su base annuale, con un periodo di prova di un mese, ma dalla fine del 2010 la durata dei contratti viene estesa a due o tre anni, con un periodo di prova di due mesi.

4.8.2 Orari

Alcune delle persone intervistate hanno affermato che dal punto di vista degli orari di lavoro la fabbrica osserva di norma quanto previsto dalla legislazione sul lavoro. La settimana lavorativa

ordinaria è di cinque giorni: si lavora otto ore al giorno. L'orario di lavoro va dalle 8 del mattino alle 12 e dalle 13 alle 17. I tre guardiani, che lavorano per un'azienda specializzata di Dongguan e sono manodopera somministrata, fanno turni giornalieri di 8 ore. Ogni giorno fanno uno straordinario fisso di un'ora, dalle 17 alle 18. Il sabato è stabilito un turno fisso di straordinario di quattro ore, dalle 8 alle 12, mentre la domenica non si lavora. In una settimana lo straordinario non supera le nove ore, in un mese non si va oltre le 36 ore, ogni sette giorni i lavoratori hanno un giorno di riposo. I dipendenti che hanno lavorato per un anno nella fabbrica hanno diritto a otto giorni di ferie pagate, mentre per ogni anno aggiuntivo di anzianità si aggiunge un giorno di ferie pagato. Il periodo preciso di ferie può essere deciso autonomamente dal lavoratore.

4.8.3 Salari

Stando a quanto hanno riferito i guardiani e i lavoratori, il livello salariale può essere considerato piuttosto elevato rispetto alla media nell'area, infatti i lavoratori hanno un reddito mensile superiore ai 2000 Yuan. L'azienda applica un sistema di calcolo dei salari su base oraria. Attualmente il salario di base per i neoassunti è di 1.600 Yuan al mese (il primo maggio del 2010 il salario minimo legale di Dongguan è stato elevato a 920 Yuan al mese) e per ogni anno di anzianità il salario viene incrementato di circa 200 Yuan. Gli straordinari infrasettimanali vengono pagati il 150% del salario ordinario, quelli nel fine settimana il 200%. Un lavoratore che lavora nella fabbrica da quattro anni ha rivelato che il suo attuale reddito mensile è di circa 3000 Yuan. La fabbrica paga i salari in contanti alla fine di ogni mese. Inoltre nella fabbrica non ci sono casi di punizioni o politiche delle multe.

4.8.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Osservato da fuori, il cortile interno della fabbrica appare pulito e ordinato, così come la zona in cui è situato l'impianto è piuttosto tranquilla. Stando a quanto hanno raccontato i lavoratori, i processi produttivi sono semplici, l'ambiente di lavoro buono. Oltre a dover studiare i regolamenti e le norme disciplinari della fabbrica, i neoassunti vengono sottoposti ad un addestramento sulle norme antincendio e sulla sicurezza nell'area di produzione. Almeno una volta all'anno c'è un'esercitazione antincendio che coinvolge tutti i lavoratori. Nella fabbrica sono presenti due carrelli elevatori, i quali sono manovrati da tre persone dotate dell'apposito patentino. Ogni mese c'è del personale specializzato che controlla e revisiona tutti i macchinari. I lavoratori affermano che il livello di pericolosità del lavoro in questa fabbrica è piuttosto basso, il contatto con sostanze chimiche è scarso e gli incidenti accadono raramente.

4.8.5 Sindacato e rappresentanza

Dal momento che i dipendenti della fabbrica sono pochi, non è stato stabilito un sindacato o un comitato dei lavoratori, né ci sono rappresentanti dei lavoratori. Per le comunicazioni e i reclami, i lavoratori fanno riferimento direttamente ai propri responsabili di area. Stando a quanto ricordano alcuni lavoratori, sia nel 2009 e all'inizio del 2010 nella fabbrica si sono verificati due scioperi. Dal momento che la fabbrica si è mostrata disposta ad un compromesso la protesta si è conclusa rapidamente, ma i lavoratori ritengono che l'aumento concordato non sia sufficiente. I leader che hanno guidato lo sciopero sono stati licenziati.

4.8.6 Welfare e previdenza sociale

La fabbrica paga a tutti i dipendenti la previdenza sociale e un fondo cumulativo per gli alloggi. Attualmente l'azienda non mette a disposizione dei lavoratori né un dormitorio né una mensa. A mezzogiorno la fabbrica fornisce un pranzo uguale per tutti. Per la colazione e per la cena i lavoratori provvedono da loro. I lavoratori in genere affittano delle stanze non lontano dalla fabbrica e ricevono ogni mese un sussidio di 150 Yuan per l'alloggio. Dal momento che gli affitti nella zona sono piuttosto bassi, la somma che devono mettere di tasca propria è relativamente ridotta.

4.9. Piaggio - Zongshen Motorcycle Co., Ltd.

Persone intervistate: venti tre lavoratori addetti alla produzione (saldatura, assemblaggio e installazione, lavorazione della plastica), un lavoratore che aveva appena rassegnato le dimissioni, due guardiani

La Zongshen PIAGGIO Motorcycle CO., LTD è nata nell'Aprile del 2004 come **Joint venture tra il Gruppo italiano Piaggio e la Zongshen Industry Group**, registrata con un capitale di duecento milioni di Yuan. Lo stabilimento occupa un'area di 110.000mq e comprende un centro di ricerca e sviluppo, officine per la linea di produzione, assemblaggio e testing e un centro per la logistica. La gestione dello stabilimento avviene secondo gli standard della Piaggio company e i macchinari per la produzione e i test sono importati dall'Italia.

Il Gruppo italiano Piaggio è il più grande produttore di motocicli in Europa, produttore anche della "Vespa" uscita nel 1946. Piaggio ha più di dieci impianti produttivi e oltre 60.000 lavoratori nel mondo. Sulla base di quanto riportato da un lavoratore qualificato impiegato da cinque anni nell'azienda, quest'anno l'azienda ha novecento lavoratori più del solito, per lo più giovani e uomini. Nell'azienda i lavoratori addetti alla produzione rappresentano circa l'80% del totale dei dipendenti.

Entrata della fabbrica

4.9.1 Modalità di assunzione

L'azienda effettua le assunzioni principalmente attraverso tre modalità: l'affissione di annunci per le assunzioni, la presentazione da parte di persone conosciute e il ricorso ad apposite agenzie di intermediazione professionale. Il metodo più utilizzato nei reparti produttivi è quello della presentazione di nuovi lavoratori da parte di dipendenti di vecchia data. Esattamente come i lavoratori assunti attraverso gli altri canali, anche i lavoratori assunti tramite agenzia firmano un contratto di lavoro direttamente con la Piaggio e non con l'intermediario.

I nuovi assunti in genere firmano un contratto di lavoro entro un mese dal loro arrivo in fabbrica. I contratti in genere sono di durata biennale con inclusi tre mesi di periodo di prova. Questo non è conforme alla legislazione cinese in vigore, infatti per i contratti di durata da uno a tre anni, il periodo di prova non dovrebbe eccedere i due mesi. Inoltre, ai lavoratori non viene consegnata una copia del contratto. Stando alle testimonianze dei dipendenti, i contenuti del contratto servono a controllare i lavoratori e sono favorevoli all'azienda. Secondo loro, si tratta di un contratto ingiusto.

4.9.2 Orari di lavoro

La fabbrica applica un sistema di lavoro a cottimo. Ogni officina produttiva ha una determinata quota giornaliera di produzione da raggiungere. Se entro l'orario di lavoro ordinario non si raggiunge la produzione programmata la prestazione di lavoro si prolunga senza compensazioni salariali.

L'orario di lavoro ordinario è di 8 ore al giorno, dalla mattina alle 8 fino alle 17.30, con una pausa di un'ora e mezzo per il pranzo. Di solito la fabbrica assicura almeno un giorno di riposo a settimana. I tecnici non devono fare molti straordinari, per loro è previsto ogni giorno solo un prolungamento di circa mezz'ora di straordinario. Gli operai che lavorano, ad esempio, nelle linee di montaggio, effettuano almeno due ore di straordinario al giorno, e nei momenti di picco viene chiesto loro di prolungare il lavoro fino alle 23 (a volte fino alle 3 del mattino) e di lavorare anche il sabato.

Il reparto per la lavorazione dei componenti plastici è, invece, organizzato in due turni giornalieri di 12 ore l'uno.

4.9.3 Salari

Dal primo maggio del 2010, la città di Foshan ha elevato gli standard salariali a 920 Yuan al mese. Tuttavia, stando alle testimonianze dei lavoratori intervistati al momento della seconda indagine, l'azienda non aveva ancora comunicato, come promesso, l'innalzamento del livello dei salari base dei dipendenti. I salari di base degli operai di linea risultavano ancora fermi ai 770 Yuan al mese (registrati nell'agosto del 2009), meno del salario minimo legale locale. Il salario di base dei tecnici variava dai 1.300 ai 1.600 Yuan al mese. Durante il periodo di prova, i lavoratori possono ottenere l'80 o il 90% del salario ordinario, a seconda del reparto in cui lavorano. Tuttavia, dal momento che l'azienda calcola i salari dei lavoratori dei reparti di produzione con il sistema del cottimo di gruppo, il salario degli operai comuni può arrivare a 1.300 Yuan al mese, mentre quello dei tecnici può arrivare fino a 2.600 Yuan. Inoltre, stando a quello che hanno raccontato diversi lavoratori, prima del capodanno lunare del 2010 l'azienda aveva promesso un aumento dei salari, ma alla fine di maggio dello stesso anno questa promessa non era stata ancora mantenuta. Per quanto riguarda gli altri lavoratori con maggiore qualificazione professionale e anzianità di servizio, il loro salario base ha registrato un incremento e, allo stesso tempo, è cresciuto anche l'ammontare legato alla performance e all'anzianità. Dal momento, però, che il coefficiente proporzionale di tale ammontare per il calcolo del salario è stato ridotto, il reddito reale dei lavoratori non è aumentato.

L'azienda eroga un bonus in base alla presenza di 50 Yuan al mese. A fine anno è erogato un bonus

per la performance, che in genere varia da una a tre mensilità del salario base.

Nel corso delle interviste, i ricercatori hanno scoperto che nella fabbrica esiste un fenomeno piuttosto grave di trattenute sui salari dei lavoratori. Nei periodi di picco produttivo, il salario mensile dei lavoratori addetti alla produzione supera i 2.000 Yuan, ma parte dei pagamenti per gli straordinari viene trattenuta fino alla stagione "morta", quando gli straordinari sono poco numerosi. Questa è una forma di deposito sotto mentite spoglie.

Stando a quanto emerso nel corso della prima indagine nel 2009, se un dipendente si dimette senza preavviso, il suo ultimo salario viene trattenuto.

L'azienda ha un chiaro sistema di multe e punizioni. Un lavoratore appena dimessosi ha raccontato che, all'interno della fabbrica ci sono due fogli in formato A4 su cui è stampato un regolamento sulle multe. Se un lavoratore ritarda una o due volte, l'azienda lo ammonisce verbalmente, alla terza volta trattiene 10 Yuan, alla quarta 20 Yuan dal salario. Altri due lavoratori, originari rispettivamente del Qinghai e dello Hunan, hanno attestato che se non si completa la produzione durante l'orario di lavoro ordinario, si deve prolungare l'orario di lavoro fino al completamento senza corresponsione dello straordinario. Se si commette un errore nel montaggio di un prodotto e questo ha un difetto o qualche problema, l'azienda multa i lavoratori da 30 a 50 Yuan. Inoltre, se i lavoratori chiedono un permesso per visite mediche, viene loro detratto il salario del giorno stesso; se invece chiedono un permesso per questioni personali, viene detratto il 150% del salario di un giorno. Se si salta il lavoro senza giustificazioni, viene trattenuto il salario di tre giorni. Se i lavoratori non intendono fare degli straordinari, questo viene considerato alla stregua di saltare il lavoro ingiustificatamente. Se un lavoratore salta il lavoro per più di tre giorni senza dare spiegazioni, viene punito con il licenziamento e viene affisso l'annuncio della punizione. Durante l'indagine del 19 maggio 2010, i ricercatori hanno visto che all'ingresso della fabbrica era affisso l'annuncio del licenziamento di sei dipendenti del reparto di verniciatura. La ragione addotta era che avevano saltato il lavoro senza giustificazioni per tre giorni, ma stando alle testimonianze di altri lavoratori della fabbrica, in realtà questi lavoratori non erano soddisfatti del trattamento salariale e, visto che la fabbrica non aveva pagato i salari in base agli accordi presi in precedenza, avevano deciso di scioperare, prima di andarsene di loro spontanea volontà.

Non pochi lavoratori hanno affermato che la fabbrica ha una storia di licenziamenti condotti con ogni tipo di pretesto. Se un lavoratore intende dimettersi, difficilmente ottiene l'approvazione

senza troppi problemi. Anche pretendere i propri compensi arretrati è piuttosto complicato, pertanto alcuni lavoratori se ne vanno direttamente, rinunciando a quanto gli spetta.

4.9.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

L'azienda organizza un corso di due giorni sulla sicurezza sul lavoro per i nuovi assunti, con contenuti come le tecniche antincendio e la protezione dalle malattie occupazionali. L'azienda fornisce gratuitamente ai lavoratori gli strumenti per la loro protezione e sicurezza. I lavoratori nelle mansioni più pericolose (ad esempio gli addetti alle saldature e ai materiali plastici) li utilizzano con costanza.

Sebbene l'azienda conduca dei controlli a scadenze prestabilite sull'utilizzo dei DPI da parte dei lavoratori, nel montaggio la consapevolezza dei lavoratori riguardo i rischi specifici è piuttosto scarsa. Durante le interviste, i ricercatori hanno notato che alcune giovani lavoratrici lavorano portando degli orecchini e altri ornamenti piuttosto lunghi, senza che nessuno dica loro niente. L'azienda ogni anno effettua delle visite mediche gratuite sui lavoratori. La salute dei lavoratori addetti alla verniciatura dei motocicli, i quali vengono a contatto con vernici e solventi per periodi piuttosto lunghi, ne risente, ma l'azienda non organizza una sorveglianza sanitaria specifica per loro.

4.9.5 Sindacato e rappresentanza

Nella fabbrica non vi è un sindacato o un comitato di lavoratori equivalente. Dalla interviste emerge che la comunicazione tra lavoratori e management è molto carente e fattore di molti contenziosi legali.

4.9.6 Welfare e previdenza sociale

Questa azienda non paga la previdenza sociale a tutti i lavoratori in accordo alla legislazione del lavoro in vigore. Stando all'indagine, l'impresa obbliga i tecnici a comprarsi a proprie spese un'assicurazione privata contro gli infortuni personali, i lavoratori devono pagare 50 Yuan al mese, mentre i contributi agli altri fondi previdenziali richiesti dallo Stato in genere vengono pagati autonomamente dai lavoratori nel caso in cui lo desiderino. Nel caso di infortunio sul posto di lavoro, l'azienda paga un risarcimento, ma non è chiaro quali siano le modalità.

L'azienda mette a disposizione vitto e alloggio gratuito. Nel marzo 2010, dal momento che la qualità del cibo nella mensa gestita internamente era piuttosto scadente, l'azienda ha deciso di appaltare il servizio a esterni. Alla fine di maggio del 2010, i lavoratori affermavano che la qualità del cibo offerto aveva registrato un certo miglioramento. L'azienda mette a disposizione solo un pasto gratuito durante l'orario di lavoro. Se un lavoratore intende fare colazione o cenare in

mensa, la spesa è di circa 5 Yuan, una cifra che la maggior parte dei lavoratori ritiene accettabile. In ogni dormitorio possono vivere otto dipendenti e c'è un bagno autonomo; in realtà in ogni stanza ci sono cinque o sei persone. I lavoratori devono pagare di tasca propria l'acqua e la corrente, una spesa di circa 20 Yuan al mese a testa. Non pochi lavoratori affittano stanze all'esterno, ma la fabbrica non corrisponde loro alcuna compensazione o indennità.

Dormitorio

La storia di Xu Xiaoping

Dagli Appunti di un ricercatore:

“Xu Xiaoping ha meno di 19 anni ed ha iniziato a lavorare lo scorso anno alla Piaggio. E' arrivata qui dopo il capodanno del 2009 attraverso la presentazione di una conoscente ed è stata inserita nel reparto di assemblaggio, dove il lavoro è piuttosto faticoso e ripetitivo. Quando le ho chiesto se il suo lavoro è faticoso, ha sorriso leggermente.

A parte lavorare e riposare, non svolge altre attività ricreative o di svago. Raramente fa shopping e non ha un contatto QQ. Ogni mese tutto ciò che riesce a risparmiare lo invia a casa. Alla domanda perché non usa quei soldi per se stessa, risponde che la madre l'ha cresciuta con molte difficoltà, e per lei è un dovere condividere le responsabilità in famiglia. Ha anche una sorella, che sta ancora studiando. Ho pensato di chiederle perché non ha continuato a studiare, ma quando ha detto che la sorella stava studiando aveva gli occhi tristi e ho pensato fosse meglio evitare di chiedere. Andare al college sembra rimanere solo un sogno per lei.

Più parlava e più sentivo dal profondo del cuore compassione e ammirazione per lei. Per la maggior parte delle persone non è facile vivere e lavorare in quel modo, e lo è ancor di più per lei che è così giovane. I giovani di questa nuova generazione di lavoratori, per lo più scelgono di “vivere per se stessi”, lei invece ha scelto di sacrificarsi per responsabilità verso la propria famiglia. A differenza di molti altri lavoratori lei ha ben chiaro quali siano i suoi diritti. Lei sa di avere diritto a richiedere una copia del contratto di lavoro, e che il pagamento dell'uniforme deve essere a carico dell'azienda. Si tratta di informazioni importanti che le potranno essere utili anche in futuro per riuscire ad ottenere un lavoro migliore.”

4.10. Sacmi Machinery Co., Ltd.

Persone intervistate: tredici lavoratori addetti alla linea di produzione, due impiegate degli uffici

Sacmi Machinery Co., Ltd è il **terzo impianto che il gruppo Sacmi ha aperto in Cina**. Costruito nel 2007 su un terreno di 60.000mq, lo stabilimento si trova a Foshan, nel distretto di Nanhai, in un parco industriale di nuova costruzione piuttosto lontano dalla città. La produzione è iniziata nel maggio del 2007. Attualmente l'azienda impiega più di trecento persone, per la maggior parte uomini con specializzazioni tecniche; gli operai non specializzati sono molto pochi. Il livello delle esportazioni è alto, tanto che ogni mese c'è un numero stabilito di giorni in cui arrivano i container per prelevare le merci.

Entrata della fabbrica

4.10.1 Modalità di assunzione

In genere l'assunzione avviene attraverso il web oppure attraverso agenzie d'intermediazione professionale. I requisiti tecnici sono piuttosto elevati e in genere come tecnici e lavoratori delle linee produttive si assumono solamente uomini, mentre per i lavori d'ufficio si richiedono donne. Stando ai lavoratori intervistati, nella fabbrica si assume spesso anche attraverso presentazione di persone conosciute, inoltre è richiesta una persona che si renda disponibile a fare da garante.

In genere il primo contratto viene firmato solamente per un anno, con un periodo di prova di un mese, anche se alcuni nuovi lavoratori hanno affermato che la durata del periodo di prova varia a seconda del livello delle capacità professionali del lavoratore. Una volta terminato in maniera conforme il periodo di prova, l'azienda firma il contratto con il dipendente e gli paga la previdenza sociale. Alla scadenza dei termini, in genere è possibile rinnovare il contratto, il salario è trattabile e i lavoratori considerati migliori solitamente firmano per due o tre anni.

4.10.2 Orari di lavoro

In base alle informazioni raccolte, nella fabbrica ogni settimana si lavora al massimo per sei giorni, per un totale di 26 giorni al mese. L'orario di lavoro va dalle 8.00 alle 12.00 e dalle 13.30 alle 17.30, con un'ora e mezza per il pranzo e il riposo a mezzogiorno. Nel periodo della consegna delle merci, dal lunedì al venerdì si fanno due ore di straordinario la sera.

Dormitori

4.10.3 Salari

Il salario minimo legale è di 770 Yuan al mese. Sommati gli straordinari, il salario dei dipendenti in genere si aggira intorno ai 1.200-1.500 Yuan al mese. Stando alle testimonianze raccolte, il salario di ognuno è riservato e ogni dipendente è al corrente solamente del proprio. Non ci sono garanzie che i salari per una stessa posizione di lavoro siano uguali. Un lavoratore specializzato ha raccontato che al momento dell'ingresso in fabbrica è possibile trattare individualmente il salario. Nel suo caso, avendo richiesto all'atto dell'assunzione un salario piuttosto basso, guadagna meno dei suoi stessi apprendisti. Per questa ragione pensa di licenziarsi e passare alla concorrenza.

I guardiani della fabbrica guadagnano 1.200 Yuan al mese, lavorando 8 ore al giorno per sei giorni la settimana, senza avere alcun tipo di copertura previdenziale.

4.10.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

I dipendenti hanno affermato che ai nuovi assunti non viene fornita alcuna formazione sulla salute e la sicurezza sul posto di lavoro, né si effettua alcun esame medico. All'interno delle officine sono installate delle cassette di sicurezza. Se un dipendente si ammala, i manager chiedono spontaneamente se desidera che gli sia fornito un trasporto per un ospedale nelle vicinanze. Guardando l'interno dell'officina, i ricercatori hanno visto che alcuni lavoratori stavano usando la fiamma ossidrica senza occhiali e guanti protettivi. Alcuni lavoratori hanno detto che la gestione della fabbrica non è rigida e che nelle officine capita che alcuni fumino.

4.10.5 Sindacato e rappresentanza

Non c'è un sindacato, se ci sono problemi si può far riferimento direttamente al **general manager** o alla direzione delle risorse umane.

4.10.6 Welfare e previdenza sociale

Per quanto riguarda la previdenza sociale, l'azienda paga in modo conforme a quanto previsto dalla legge.

L'azienda mette a disposizione degli alloggi gratuiti. Questi alloggi si trovano all'esterno della fabbrica, in un dormitorio di sei piani affittato in comune con altre aziende. L'ingresso è sorvegliato e le persone esterne non possono entrare. Al quinto e al sesto piano si trovano gli alloggi dei dipendenti della Sacmi. Ci sono alloggi sia per single che per coppie. Ogni alloggio ha un bagno e una doccia indipendente, inoltre è possibile farsi da mangiare da soli. In genere le stanze sono da due persone e hanno in dotazione un condizionatore. Dal momento che il dormitorio dei lavoratori è molto lontano dalla città (circa 30 chilometri) e i trasporti nei dintorni non sono molto comodi i dipendenti che vivono nel dormitorio non

escono spesso. I mezzi pubblici che raggiungono le vicinanze del dormitorio sono molto pochi e i lavoratori che vogliono uscire in genere cercano un passaggio sulle motociclette (non autorizzate) degli abitanti del posto. Molti dipendenti affittano stanze all'esterno, ma non ricevono nessun sussidio per l'alloggio.

L'azienda ha una mensa in un edificio di tre piani, la cui gestione è appaltata a una ditta di catering locale. Stando alla testimonianza di un cuoco della mensa, ogni giorno ci sono due-tremila persone che usufruiscono del servizio. La mensa della fabbrica garantisce un pranzo gratuito, con un piatto di carne, un piatto di metà carne e pesce e una verdura, della zuppa e della frutta. Gli standard della mensa non sono male. Se ci sono dei lavoratori esterni alla fabbrica che devono usufruire temporaneamente della mensa, devono pagare 13 Yuan a pasto. Attualmente se i lavoratori vogliono consumare la colazione e la cena in questa mensa devono pagare di tasca propria, solamente nel caso di straordinari la sera hanno diritto ad un pasto gratis. Sulla base delle informazioni raccolte, il salario dei cuochi della mensa è di circa 1.000 Yuan al mese.

4.11. Schenzhen Honeycomb System Co., Ltd.

Persone intervistate: dodici lavoratrici e sei lavoratori addetti alla produzione, due tecnici, tre sorveglianti.

La Honeycomb è stata fondata nel febbraio del 2003. I dipendenti sono oltre 400, di cui solo 80 donne e il resto uomini. La fabbrica si divide in tre settori principali: un reparto produttivo, un reparto per il controllo numerico e un ufficio tecnico. In essa vengono forniti servizi di design di sistema e lavorazione per prodotti come centralini, router, attrezzature per connettersi alla banda larga, comunicazioni wireless, ecc. La capacità produttiva annuale dell'azienda raggiunge i 90 milioni di Yuan. Sul muro dell'ingresso dell'azienda sono affisse le linee guida manageriali di "onestà, aderenza ai fatti, innovazione, progresso" e si promuove lo slogan "qualità è rispetto, buoni prodotti sono vita".

L'azienda di recente ha ottenuto la certificazione di qualità ISO9000 e la certificazione ambientale internazionale ISO14000.

Cancello della fabbrica

4.11.1 Modalità di assunzione dei dipendenti

La fabbrica assume i dipendenti attraverso due metodi principali: l'affissione di annunci all'ingresso e la presentazione da parte di conoscenti. Dal momento che il lavoro è piuttosto pesante, i lavoratori nei reparti di produzione sono per la maggior parte uomini. Mentre erano appostati nei pressi dell'ingresso, i ricercatori hanno scoperto almeno tre lavoratori non maggiorenni. Stando alla testimonianza di un lavoratore intervistato, nella fabbrica ci sarebbero non pochi dipendenti di età compresa tra i 17 e i 18 anni, ma non ragazzi di età inferiore ai 16 anni.

4.11.2 Orari di lavoro

La settimana lavorativa della fabbrica è di 6 giorni. Il sabato è considerato giorno di lavoro ordinario. Gli orari di lavoro ordinari vanno dalle 8 alle 12 del mattino e dalle 13.30 alle 17.30, poi alle 18.30 cominciano gli straordinari, che si estendono fino alle 21.00. In genere ogni sera ci sono due ore e mezza di straordinario, ma nei periodi precedenti la consegna delle merci i tempi possono essere ancora più lunghi. Anche la domenica spesso si fanno straordinari, e durante il sabato e la domenica sera. Se dal lunedì al sabato si chiede un giorno di riposo e non si ottiene il permesso, questo viene considerato un'assenza ingiustificata e ci sono delle trattenute sul salario. La domenica è considerata lavoro straordinario e si può

scegliere se lavorare o meno: se si chiede un permesso in genere lo si ottiene. I lavoratori non maggiorenni sono sottoposti ai medesimi turni di straordinari degli altri lavoratori.

Uno dei dipendenti ha raccontato di vivere fuori dalla fabbrica: ogni sera torna a casa intorno alle dieci, poi la mattina deve alzarsi alle sette per andare nuovamente al lavoro. Ogni volta che arriva a casa è stanchissimo, al punto da addormentarsi non appena appoggia la testa sul cuscino. Un altro lavoratore ha detto che il lavoro non è poi così pesante ma gli orari sono troppo lunghi. Nel mese di maggio del 2009, i lavoratori hanno riposato solamente tre giorni in occasione della "Festa delle barche drago".

Guardiano

4.11.3 Salari

Nella fabbrica il periodo di prova è di tre mesi, con un salario di 500 Yuan al mese e gli straordinari pagati 5 Yuan al giorno. Una volta passati di ruolo, il salario di base passa a 700 Yuan, con gli straordinari pagati rispettivamente 7, 8 o 9 Yuan a seconda delle capacità lavorative e delle valutazioni da parte dei capisquadra. Non c'è differenza tra straordinario nei giorni lavorativi, straordinario nel fine settimana e straordinario durante le festività. Inoltre, non vengono pagati gli straordinari del sabato. Le vacanze per le festività del capodanno cinese non sono retribuite. I salari vengono corrisposti il 15 di ogni mese tramite bonifico bancario sul conto corrente dei lavoratori. Non viene emessa alcuna busta paga, né alcun avviso dell'avvenuto pagamento. Se si vuole controllare il proprio salario è necessario andare direttamente a chiedere negli uffici amministrativi. I lavoratori nelle linee di produzione sono pagati circa 1.000 Yuan al mese inclusi gli straordinari, mentre gli impiegati degli uffici tecnici possono guadagnare fino a circa 2.500 Yuan al mese. Lo stipendio dei sorveglianti si aggira intorno ai 1.000 Yuan.

Se ci si dimette senza preavviso, ai lavoratori nel periodo di prova vengono trattenuti sette giorni di salario; se invece si è dipendenti di ruolo viene trattenuto un mese intero. I lavoratori di ogni reparto indossano uniformi diverse, per le quali la fabbrica trattiene 20 Yuan dal salario.

4.11.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Nella fabbrica non si svolgono corsi di formazione sulla salute e la sicurezza sul posto di lavoro, né sulle norme antincendio. Prima di entrare in fabbrica, i nuovi lavoratori devono andare per conto proprio all'ospedale e farsi rilasciare un certificato di buona salute. Secondo i ricercatori, intorno alla fabbrica ci sono molti negozi ed abitazioni e c'è il rischio che scoppino degli incendi. Nella fabbrica non ci sono cassette del pronto soccorso né personale di soccorso.

Quando un dipendente rimane ferito, la fabbrica lo manda in auto ad un ospedale nei pressi dello stabilimento.

4.11.5 Sindacato e rappresentanza

Nella fabbrica non c'è un sindacato, ma c'è una cassetta per raccogliere i reclami. Un dipendente intervistato ammette di non sapere cosa sia un sindacato, un altro pensa che il sindacato sia come un'associazione studentesca.

Alcuni lavoratori hanno espresso le proprie rimozioni attraverso la cassetta per i reclami, ma non hanno mai ricevuto alcuna risposta dal management. Un dipendente ritiene che questo strumento sia comunque utile, perché almeno fa sì che i manager siano al corrente dei problemi dei lavoratori.

4.11.6 Welfare e previdenza sociale

Alcuni lavoratori addetti alla produzione hanno detto che nei reparti produttivi molte persone non hanno mai firmato un contratto di lavoro e i loro contributi per la previdenza sociale non sono mai stati pagati.

L'indagine dei ricercatori ha potuto dimostrare che parte dei lavoratori non ha firmato un contratto di lavoro con l'azienda e che i datori di lavoro non hanno pagato la previdenza sociale per loro. Tra i tre guardiani intervistati, uno di loro non ha firmato un contratto di lavoro con l'agenzia interinale (che lo ha reclutato) e non ha alcuna copertura previdenziale. Secondo i lavoratori, l'azienda paga loro l'assicurazione contro gli infortuni, ma dal momento che non vengono emesse buste paga è stato impossibile effettuare una verifica.

La storia di Huo Jiapo

Huo Jiapo, 19 anni, originario di Liuzhou nel Guangxi, è un operaio del reparto di produzione. È entrato in fabbrica quattro mesi fa grazie alla presentazione di un conoscente, ma non ha firmato un contratto di lavoro e non ha alcuna copertura previdenziale. Poiché durante un intero mese non ha avuto un solo giorno di riposo, è stremato. Si lamenta della scarsa qualità dei pasti della mensa. Quando i ricercatori gli hanno detto di voler lavorare nella fabbrica, Huo ha cercato di dissuaderli dicendo che "lì dentro va male". Non appena troverà un altro lavoro se ne andrà.

La seconda volta in cui i ricercatori lo hanno incontrato, un suo compaesano gli aveva già trovato un nuovo lavoro in una fabbrica di apparecchiature elettroniche a Henggang. Huo ha detto che il suo nuovo impiego sarebbe stato un po' più leggero, anche se non era sicuro che il salario sarebbe stato più alto. Almeno laggiù ci sarebbero stati più compaesani e avrebbero potuto prendersi cura l'uno dell'altro. Ha detto che a 17 anni, appena arrivato in città per cercare

lavoro, spesso sentiva la mancanza di casa. Anche ora che ha 19 anni a volte continua a provare nostalgia, ma dal momento che è ancora giovane pensa sia il caso di rimanere fuori ancora qualche anno. Tornare a casa è un desiderio del tutto normale, ma una volta tornato a casa non ci sono alternative migliori, quindi anche se Huo desidera tornare non può farlo. Il contrasto tra i suoi sentimenti e le scelte della vita reale lo mette in difficoltà. Quando gli è stato chiesto se, dopo altri cinque anni di lavoro, lui e i suoi colleghi sarebbero stati ancora in grado di sopportare il fatto di trovarsi sempre nelle stesse condizioni, ha risposto che non ce l'avrebbe fatta. In realtà le aspettative di Huo e dei suoi colleghi verso il lavoro non sono poi così alte: orari di lavoro non troppo lunghi e faticosi, tempi di riposo adeguati, salari in grado di soddisfare le esigenze della loro vita normale.

4.12. Dongguan Somacis Graphic PCB Co., Ltd.

Persone intervistate: otto lavoratori di linea, due guardiani, due cuochi

Dongguan Somacis Graphic PCB Co., Ltd. è un'azienda ad alta tecnologia creata con investimenti del **Gruppo italiano Somacis** e del **Gruppo inglese Glock**, situata nel parco industriale di Chansha, nella città di Dongguan. Occupa un'area di 66.000 mq ed è leader nella produzione di pannelli multistrato (fino ad un max di trenta strati). Il gruppo italiano e quello inglese sono leader mondiali nella produzione di circuiti stampati ad elevato contenuto tecnologico, con impianti in Italia, Gran Bretagna e Brasile. I loro prodotti sono ampiamente utilizzati nei settori delle telecomunicazioni, dell'informazione, dell'industria per la difesa e i loro clienti sono diffusi in tutto il mondo.

Sulla base dell'indagine, i dipendenti della Somacis sono più di trecento, prevalentemente uomini. Ci sono tre edifici, uno per la produzione, un reparto di chimica e il dormitorio. Vi sono inoltre un campo da calcio e uno da basket all'interno della fabbrica.

Cancello della fabbrica

4.12.1 Modalità di assunzione

La fabbrica assume principalmente attraverso annunci pubblicati in internet, richiede competenze tecniche piuttosto elevate ai candidati e generalmente assume persone con esperienza. Dal momento che le condizioni di lavoro sono particolarmente buone, ogni volta che un lavoratore lascia l'azienda la notizia si sparge e tempestivamente si presentano molti candidati. Per questa ragione, molti dei lavoratori sono assunti attraverso conoscenze personali, perché i loro parenti o amici lavoravano già nella fabbrica in precedenza.

Visuale complessiva dell'impianto

4.12.2 Orari di lavoro

La settimana lavorativa alla Somacis è di cinque giorni. A parte un'officina in cui si lavora solamente un turno giornaliero, nel resto della fabbrica il lavoro è organizzato in due turni, e ogni turno dura 10 ore. L'orario di lavoro giornaliero va dalle 8.30 alle 20.30, con due pause di un'ora ciascuna dalle 12.00 alle 13.30, e dalle 17.30 alle 18.30. Nel caso in cui gli ordini da evadere siano molti, anche nel fine settimana si fanno degli straordinari. In base a quanto raccontano i lavoratori, al momento

dell'indagine gli ordini non erano molti, quindi nel fine settimana i lavoratori potevano riposare.

4.12.3 Salari

Il salario di base per i neo assunti è di 950 Yuan, il salario medio dei lavoratori è superiore ai 1500 Yuan mentre i lavoratori addetti alla produzione guadagnano circa 2000 Yuan. I salari vengono corrisposti il 10 di ogni mese. Ogni anno nel mese di aprile il salario dei lavoratori viene incrementato in base alla loro anzianità di servizio. Gli straordinari vengono pagati in accordo con la legislazione sul lavoro in vigore.

4.12.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Tutti i lavoratori devono sottoporsi ad analisi mediche obbligatorie prima di iniziare a lavorare. Dal momento che nella fabbrica è necessario utilizzare grandi quantità di prodotti chimici, nell'impianto è presente un magazzino riservato esclusivamente allo stoccaggio di queste sostanze. Tutte le officine in cui si lavora con simili sostanze hanno in dotazione i DPI ed effettuano dei controlli periodici sulla salute dei lavoratori. Nella fabbrica sono presenti anche delle apparecchiature per la depurazione delle acque reflue. Stando a quanto descritto dai lavoratori, anche l'interno delle officine è pulito e tutti i lavoratori sono obbligati ad indossare le uniformi di lavoro e gli abiti protettivi prima di entrare. La fabbrica fornisce gratuitamente due set di uniformi.

4.12.5 Sindacato e rappresentanza

I lavoratori intervistati non sanno se nella fabbrica è presente un sindacato, tantomeno che cos'è un sindacato. Nel caso in cui sorgano problemi, i lavoratori possono far rapporto direttamente ai loro superiori. Stando a quanto raccontato dai lavoratori nella fabbrica non c'è alcun genere di discriminazione né alcun sistema di multe e punizioni. Nel caso in cui i lavoratori commettano qualche grave errore nella produzione, questo viene registrato ed i loro salari non vengono aumentati come descritto nel paragrafo precedente.

Le politiche aziendali per quanto riguarda gli ingressi e le uscite dalla fabbrica sono molto restrittive: tutte le persone che vogliano entrare o uscire devono registrarsi presso la portineria e la sera le uscite sono limitate in maniera molto severa.

4.12.6 Welfare e previdenza sociale

Quando i nuovi lavoratori assumono le funzioni, firmano immediatamente un contratto di lavoro. L'azienda paga ai lavoratori l'assicurazione sanitaria.

L'azienda mette a disposizione degli alloggi gratuiti e ogni mese fornisce un rimborso di 370 Yuan per il vitto. Generalmente i pasti comprendono tre portate di carne e due di verdure e i lavoratori possono scegliere liberamente. Con l'esclusione di alcune coppie e degli addetti alla pulizia, tutti i lavoratori vivono negli alloggi aziendali. In base a quanto dicono i lavoratori dei dintorni, la fabbrica della Somacis è la migliore della zona in rispetto al welfare e ai salari.

Un caso individuale: la storia di Zhang Xiaofen

Zhang Xiaofen, è una ragazza appena diciannovenne proveniente dalla provincia del Jianxi, è carina, spigliata nel parlare. Nel 2008 è arrivata a Chashan con sua madre, la madre lavora in una fabbrica. Dopo esser stata presentata da un compaesano ha iniziato a lavorare alla Somacis, lavora alla linea di assemblaggio ed è molto soddisfatta del lavoro che svolge. Ha raccontato che l'ambiente di lavoro è molto pulito, il lavoro è leggero, non è troppo difficile e la gestione normale. Nella fabbrica non si fanno molti straordinari, così ha molto tempo libero per sé. Xiaofen prende molto sul serio il lavoro, tanto che oltre a lavorare in fabbrica commercia cosmetici tra i colleghi e i compaesani, questo le permette non solo di aumentare il proprio reddito, ma anche di espandere le proprie relazioni, accumulare esperienza, esercitare e aumentare competenze e capacità che non potrebbe apprendere dal lavoro in fabbrica. Pensa di lavorare un paio di anni nella fabbrica e poi lasciare il lavoro per aprire una propria attività.

4.13. ST Shenzhen Microelectronics Co., Ltd

Persone intervistate: quindici lavoratrici e cinque lavoratori di linea, due sorveglianti, due addetti alle pulizie, cinque ingegneri e due caposquadra.

L'ST Shenzhen Microelectronics è situata nel distretto Baoshui di Futian, in un'area di 37.100 mq di cui 26.810 occupati dallo stabilimento. La ST (Shenzhen) Microelectronics è una **joint venture tra STMicroelectronics (ST) e la Shenzhen Electronics Group (SEG)**. La ST Microelectronics, azienda leader nei semiconduttori in Europa e quarta nel mondo, controlla direttamente tutti gli affari della ST (Shenzhen) in quanto principale azionista. Nel 1997 STS è divenuta la prima compagnia in Cina a ottenere la certificazione ISO 14001 e il certificato EMAS (Eco-Management and Audit Scheme). Nel 2009, vista l'espansione del volume degli affari, l'azienda ha aperto un nuovo impianto nell'area industriale di Baolong, Longgang a Shenzhen. Secondo un dipendente che è stato trasferito dal vecchio al nuovo impianto, le condizioni nei due stabilimenti sono simili.

Visuale completa sulla fabbrica

Sede direzione e uffici

I ricercatori di ICO sono stati tre volte alla ST (Shenzhen) per condurre l'indagine sul campo, le prime due volte hanno lavorato nei dintorni della fabbrica, la terza volta negli alloggi dei lavoratori. La sorveglianza della fabbrica è molto rigida: sulla cancellata d'acciaio che circonda l'impianto ogni dieci metri circa si possono vedere dei cartelli con la scritta "Siete già entrati in un'area controllata, siete pregati di non avvicinarvi". Durante le prime due visite, non appena i ricercatori si avvicinavano alla recinzione della fabbrica i sorveglianti li pregavano di allontanarsi.

Dopo i pasti, i lavoratori hanno mezz'ora di riposo e quindi molti di loro decidono di fermarsi all'interno del cortile della fabbrica a riposare e mangiare della frutta. Anche se i lavoratori erano all'interno e i ricercatori all'esterno, dal momento che a separarli c'era solamente un recinto, questo non ha impedito loro di entrare in contatto.

4.13.1 Modalità di assunzione dei lavoratori

La fabbrica assume i dipendenti principalmente attraverso tre canali. In primo luogo, attraverso la cooperazione con istituti tecnici e professionali, da cui vengono reclutati studenti specializzati in elettronica. Questo è il metodo più utilizzato. In secondo luogo, attraverso una "presentazione

interna", con ciascun dipendente che dispone di una determinata quota di persone da presentare a titolo gratuito, senza ricevere alcuna commissione. In terzo luogo, attraverso una presentazione da parte di apposite agenzie per l'intermediazione. I ricercatori hanno individuato una delle agenzie a cui la ST (Shenzhen) si rivolge usualmente per reclutare i lavoratori di linea. Questa agenzia non è regolarmente registrata, ma è un semplice negozio che a margine delle attività ordinarie diffonde notizie sulle assunzioni in corso e sulle offerte di lavoro. La commissione per l'intermediazione è di 400 Yuan per una donna e 500 Yuan per un uomo. La proprietaria di questo negozio ha dichiarato che la ST (Shenzhen) assume solamente giovani di età compresa dai 16 ai 25 anni e vuole solamente donne. Per entrare in fabbrica, i nuovi lavoratori devono prima passare un esame e poi partecipare a un addestramento. Solamente se lo superano firmano il contratto di lavoro. La durata del contratto varia e viene stabilita attraverso dei negoziati tra il lavoratore e l'azienda, ma per tutti i lavoratori il periodo di prova è di tre mesi.

4.13.2 Orari di lavoro

Attualmente nella fabbrica ci sono oltre cinquemila dipendenti organizzati su tre turni di lavoro a scorrimento: il primo turno va dalle 7.00 alle 15.00, il secondo dalle 15.00 alle 23.00 e il terzo dalle 23.00 alle 7.00. La ST (Shenzhen) controlla rigidamente gli straordinari dei dipendenti: ogni lavoratore in un mese non fa più di 20 ore di straordinario. Nel fine settimana possono scegliere liberamente se fare straordinari o meno, ma deve essere rispettato il giorno di riposo settimanale (almeno 4 giorni al mese). Se si lavora durante il turno di notte, in una settimana si possono avere due giorni e mezzo di riposo.

Per quanto riguarda i sorveglianti e gli addetti alle pulizie, provengono tutti da aziende esterne e lavorano 12 ore al giorno.

4.13.3 Salari

La fabbrica calcola il salario su base oraria. Lo stipendio mensile è la somma del salario base, del bonus di presenza e degli straordinari. Per ogni notte di lavoro si ha diritto a un'indennità di circa 11 Yuan. Ogni 7 del mese, la fabbrica paga i salari del mese precedente, compresi gli straordinari. Il salario di un lavoratore non supera i 1400 Yuan. Sebbene il salario minimo garantito dalla ST (Shenzhen) sia conforme agli standard salariali minimi legali di Shenzhen, i lavoratori intervistati si sono tutti lamentati dell'ammontare troppo basso delle retribuzioni. Un lavoratore intervistato ha affermato che i salari degli operai costituiscono solo una parte molto piccola dei costi dell'azienda; nonostante ciò ci sono difficoltà a ottenere aumenti salariali adeguati al costo della vita.

4.13.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

I nuovi lavoratori assunti devono partecipare a un addestramento di una settimana sulla responsabilità nel lavoro, sulle misure anti-incendio, le misure di prevenzione e sicurezza e su altre normative previste dalla legislazione del lavoro.

Il cortile interno della fabbrica è pulito ed ordinato, alla fine di ogni turno una decina di addetti alle pulizie si fanno carico del lavoro di ripulitura. Stando alle testimonianze dei lavoratori, l'ambiente lavorativo all'interno della fabbrica è buono. Ci sono dipendenti che hanno la specifica responsabilità dei controlli, delle riparazioni e degli addestramenti sui macchinari. La fabbrica fornisce ai lavoratori dei dispositivi di protezione individuali. Per entrare nelle officine è necessario indossare le uniformi e per i macchinari che emettono rumori molto alti sono stati installati degli schermi protettivi. L'azienda, inoltre, fornisce ai lavoratori dei tappi per le orecchie per evitare che il loro udito subisca dei danni a causa del rumore. Alcuni macchinari emettono delle radiazioni. In questo caso l'azienda si limita a segnalare il rischio raccomandando di prestare attenzione.

4.13.5 Sindacato e rappresentanza

Nella fabbrica è stato costituito un sindacato, ma si occupa principalmente di organizzare attività culturali per i lavoratori. Stando alla presentazione pubblicata sul sito internet dell'azienda, nella fabbrica è stato creato anche un "comitato per i diritti umani". Se un dipendente ha dei problemi, può parlarne direttamente con questo comitato. Nella fabbrica si tengono regolarmente delle attività formative e ricreative, ma non si sa se siano organizzate dal sindacato. Inoltre, alcuni dei lavoratori intervistati affermano di non sapere se nella fabbrica sia presente o meno un sindacato. Inferriata del recinto della fabbrica

4.13.6 Welfare e previdenza sociale

La ST (Shenzhen) fornisce ai lavoratori vitto e alloggio gratuiti. I dormitori dei lavoratori non sono concentrati in un' unica area. Ce ne sono sia dentro che fuori dai confini della zona dello stabilimento. Le condizioni sono accettabili e la fabbrica mette a disposizione un servizio navetta per il trasporto dei lavoratori prima e dopo i turni. Ogni persona deve versare una quota al mese per acqua e corrente elettrica e può vivere in alloggi da quattro, sei o otto persone dotati di bagno indipendente e doccia. Non ci sono condizionatori, ma sono presenti dei ventilatori. I lavoratori, inoltre, hanno la possibilità di utilizzare un proprio computer per navigare su internet. Nel dormitorio situato nella zona di Yitian HuaYuan dal primo al settimo piano sono alloggi femminili, dall'ottavo al tredicesimo sono maschili. Ogni due piani c'è una

stanza dotata di due ventilatori e di un distributore di acqua potabile dove si può guardare la televisione.

Per quanto riguarda la pulizia degli alloggi, la responsabilità spetta ai lavoratori. I dormitori sono piuttosto puliti, ma a causa dei cambiamenti di turno spesso sono molto rumorosi. Dentro la fabbrica c'è una mensa, ma è priva di cucina. I pasti dei lavoratori vengono portati da un fornitore esterno che ha sede dentro la "zona franca d'esportazione" e sono composti da due piatti di carne o pesce e uno di verdure. La qualità è nella norma. Inoltre ST (Shenzhen) organizza dei corsi per i lavoratori fuori dall'orario di lavoro, la cui partecipazione viene retribuita come straordinario.

Dormitorio della fabbrica

Bacheca nel dormitorio

La storia di Xiao Wen

Xiao Wen, 25 anni, originaria della provincia del Jiangxi, lavora alla ST (Shenzhen) da tre anni. Stando al suo racconto, i dipendenti che come lei hanno maturato un'anzianità di tre anni sono molto pochi. Dal momento che i salari base sono troppo bassi e le norme sugli straordinari troppo rigide, ogni mese i salari sono di poco più di mille Yuan. Sebbene la fabbrica metta a disposizione alloggi gratuiti, a causa del costo della vita piuttosto elevato a Shenzhen e della tendenza dei giovani a spendere soldi molto facilmente, gli attuali salari non sono sufficienti per coprire le spese di ogni mese, al punto che "ora come ora non ci si può permettere neppure uno spuntino veloce all'esterno".

Gli straordinari non sono molti, quindi ogni settimana c'è molto tempo libero, ma dal momento che non hanno soldi i lavoratori escono molto raramente. Starsene negli alloggi a dormire, leggere dei libri, guardare la televisione, telefonare ai famigliari sono i loro principali passatempi. Wen si è lamentata del fatto che, nonostante abbia lavorato per qualche anno e abbia fatto del suo meglio per risparmiare, non è riuscita a mettere da parte molti soldi. Vuole davvero cambiare lavoro, ma non ha alcuna abilità particolare e potrebbe non trovare mai un lavoro migliore di questo. In ogni caso, anche se con il lavoro che fa adesso il salario non è alto, la gestione è rilassata e il carico di lavoro è leggero. Sebbene abbia appena 25 anni, a confronto con i colleghi di lavoro è già molto grande e ha raggiunto da un pezzo l'età per sposarsi.

I suoi famigliari vorrebbero che tornasse a casa per trovarsi un marito: se quest'anno avrà successo in questo, l'anno prossimo non emigrerà più per cercare lavoro.

4.14 Urmet Electronics (Huizhou) Ltd.

Persone intervistate: undici lavoratori addetti alla produzione, due guardiani, sei persone che lavorano o risiedono nelle vicinanze

Urmet Electronics (Huizhou) Ltd. è stata fondata nell'Aprile del 2003. Nel dicembre del 2006 si è trasferita in uno stabilimento di sua proprietà e nel Maggio del 2007 ha aperto un centro di ricerca e sviluppo a Shenzhen. La fabbrica si trova a Huizhuo, nelle vicinanze del mercato Xikeng; nei dintorni c'è una gran quantità di fabbriche. Lo stabilimento Urmet è diviso in tre edifici, uno di cinque piani dove vi sono le officine e gli uffici, e altri due di cinque piani per i dormitori e le mense. La fabbrica produce principalmente sistemi di video-citofoni per edifici, cancelli, e fornisce le apparecchiature per il sistema di controllo e sorveglianza della CCTV (emittente televisiva nazionale cinese). Attualmente impiega più di duecento lavoratori, la maggior parte donne lavoratrici migranti. Lo stabilimento è situato in cima a una collina, in un'area sorvegliata.

Portineria dell'azienda

4.14.1 Modalità di assunzione

L'azienda recluta principalmente attraverso l'esposizione di annunci e la presentazione da parte di personale interno. Non vengono assunti ragazzi di età inferiore ai 16 anni. I ricercatori hanno trovato in rete un'offerta di lavoro di questa azienda. All'ingresso della fabbrica era affisso un annuncio su cui era scritto che si cercavano venti operatori rispondenti alle seguenti condizioni: a) età compresa tra i 16 e i 35 anni, educazione di scuola media o superiore; b) buona salute e stato fisico, affidabile nel lavoro, meticoloso, buona vista. Nell'annuncio erano precisati in dettaglio gli straordinari, il salario e il welfare, inoltre si specificava che i candidati dovevano portare con sé la carta d'identità originale per prendere parte al colloquio. Stando ai lavoratori intervistati, le condizioni di lavoro e il trattamento reali sono più o meno quelle descritte nell'annuncio.

Al momento dell'assunzione i lavoratori non devono versare alcun deposito e i loro documenti d'identità non vengono trattenuti. Per dimettersi, sono sufficienti trenta giorni di preavviso ai responsabili della fabbrica.

4.14.2 Orari di lavoro

Nella fabbrica la settimana lavorativa ordinaria è di 5 giorni. L'orario di lavoro giornaliero è diviso dalle 8.15 alle 12 e dalle 13.30 alle 17.45. A mezzogiorno c'è un'ora e mezza di pausa per pranzare e riposare. I guardiani sono dipendenti di

un'agenzia specializzata di Dongguan e fanno turni di otto ore al giorno. Oltre il normale orario di lavoro, vi sono tre o quattro ore di straordinario giornaliero, otto ore il sabato, per un totale di 23-28 ore di straordinario la settimana, 90-110 ore al mese. Escluso il periodo delle consegne delle merci, in genere la domenica non si effettuano straordinari, per cui ogni sette giorni i lavoratori godono di un giorno di riposo. Stando a quanto ha affermato un lavoratore, nella fabbrica esiste un sistema annuale di ferie in base al quale ogni persona che ha lavorato un anno ha diritto a cinque giorni di ferie pagate, con un'aggiunta di un giorno per ogni ulteriore anno di anzianità acquisito. Tuttavia sono i lavoratori a doverne far richiesta e molti di loro non sono neppure a conoscenza di questo diritto.

Annuncio di offerta di lavoro

4.14.3 Salari

Sulla base delle interviste con i lavoratori, il salario medio è inferiore ai 2.000 Yuan, ma tale livello rientra nella media della zona. L'azienda calcola il salario su base oraria, attualmente il salario base di tutti i lavoratori è di 810 Yuan al mese, pari al salario minimo legale della città di Huizhou. Gli straordinari infrasettimanali sono pagati il 150% del salario normale, pari a 6,9 Yuan all'ora. Gli straordinari al sabato sono pagati il doppio del salario normale, ovvero 9,2 Yuan all'ora. Dopo il periodo di prova i lavoratori ricevono un bonus per la presenza di 80 Yuan al mese. Ogni sei mesi di anzianità acquisita, c'è un premio mensile di 50 Yuan, dopo un anno ci sono 100 Yuan in più al mese. Per posizioni come la lavorazione dello stagno, la misurazione e il collaudo, etc., ogni mese vengono corrisposti specifiche indennità. L'alloggio è gratuito, il vitto invece costa 360 Yuan al mese, di cui 150 sono trattenuti sul salario, mentre i restanti 210 sono pagati dall'azienda. L'azienda paga i salari ogni 16 del mese tramite bonifico bancario ed emette delle buste paga dettagliate. In genere il pagamento è puntuale, anche se occasionalmente ci sono ritardi di tre, quattro giorni.

4.14.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Visto da fuori, il cortile interno della fabbrica è ordinato e pulito e vi sono anche alcuni spazi verdi. Stando alle testimonianze dei lavoratori, l'ambiente lavorativo all'interno della fabbrica nel complesso è buono, ma dal momento che non sono stati installati dei condizionatori, d'estate è molto caldo. I neoassunti devono partecipare ad una settimana di training, centrata principalmente sulla storia della fabbrica, sulle norme e sulla disciplina nell'impianto e sulle modalità operative nella produzione. Non ci sono training sulla sicurezza sul lavoro e sulle norme antincendio. Tuttavia, stando a quanto hanno raccontato dei

guardiani, ogni anno nella fabbrica si tiene almeno un'esercitazione antincendio per tutti i dipendenti, organizzata dalla stessa azienda da cui dipendono i guardiani. Se nel processo produttivo si rischia il contatto con sostanze chimiche, ad esempio maneggiando lo stagno, la fabbrica mette a disposizione dei dipendenti i DPI, mascherina e guanti, ma non è chiaro se garantisca anche le visite mediche periodiche. Gli infortuni in fabbrica sono piuttosto rari, è già successo che qualche lavoratore si sia leggermente infortunato e la fabbrica abbia pagato per lui le spese mediche, anche se non è chiara la percentuale dei costi coperta dall'impresa.

4.14.5 Sindacato e rappresentanza

Alla domanda sulla presenza del sindacato in fabbrica alcuni lavoratori si sono stupiti. I lavoratori non avevano idea delle funzioni di un sindacato e tantomeno erano consapevoli dell'esistenza del diritto di libertà di associazione o della contrattazione collettiva. Attualmente nella fabbrica c'è una cassetta per i reclami, tuttavia i lavoratori comunicano molto raramente con il management. Se ci sono problemi, fanno riferimento direttamente ai livelli superiori e non è detto che i problemi riferiti vengano risolti in maniera efficace. Ad esempio, sono anni che viene presentata la richiesta di installare dei condizionatori nella fabbrica, ma ad oggi non è stato raggiunto alcun risultato.

4.14.6 Welfare e previdenza sociale

Alcuni lavoratori hanno riconosciuto di aver firmato dei contratti di lavoro di durata variabile tra uno e quattro anni, con un periodo di prova compreso tra una settimana e tre mesi, ma nessuno ne ha ricevuta una copia, la sola copia è in custodia presso la fabbrica. L'azienda paga la previdenza sociale solamente a parte dei dipendenti. Un lavoratore infatti ha affermato che il pagamento o meno della previdenza sociale è una scelta volontaria: dal momento che la previdenza va pagata per almeno quindici anni per avere diritto al minimo di pensione e lui non sapeva se avrebbe passato tanto tempo a lavorare fuori della sua provincia e il trasferimento dei fondi da un luogo all'altro è molto complicato, la sua decisione è stata quella di non pagarla.

L'azienda mette a disposizione dei dipendenti l'alloggio gratuito, per cui la maggior parte dei lavoratori vive nel perimetro della fabbrica. In ogni stanza ci sono da quattro a sei persone, ci sono un bagno e una doccia indipendenti, ma c'è solamente un ventilatore e non l'aria condizionata, quindi molti lavoratori si lamentano a causa del caldo. I guardiani hanno rivelato che quest'anno ci sono stati non pochi lavoratori che hanno abbandonato il lavoro proprio per il fatto che il dormitorio è troppo caldo. La fabbrica in un

annuncio di offerta di lavoro ha scritto: per arricchire la vita dei dipendenti, l'azienda ogni anno in base alla situazione corrente organizza delle gite, delle cene, dei ritrovi serali.

4.15. UTIL Brake Co., Ltd.

Persone intervistate: quindici lavoratrici e sei lavoratori

L'Util è leader a livello mondiale nella produzione di sistemi frenanti per i veicoli e rappresenta un terzo della produzione mondiale di sistemi frenanti. L'Util Brake Co.Ltd in Guangdong è stata costituita nel 2005, precedentemente era un'azienda privata Cinese, acquistata dall'Util e poi riallocata nell'attuale sito di Foshan. La fabbrica occupa un'area di 26.000mq, di cui 12.000 edificati. I dipendenti possono arrivare a un massimo di cinquecento unità. Attualmente sono circa quattrocento di cui trecento lavoratori impegnati nella produzione e cento impiegati negli uffici. Le donne sono una cinquantina, principalmente impegnate nel controllo qualità o nei lavori più leggeri.

Molti lavoratori provengono dalla regione rurale del Sichuan, molti appartengono a una stessa famiglia. Tutti gli intervistati hanno sottolineato che il lavoro in questa fabbrica non si addice alle donne perché "le condizioni di lavoro non sono affatto buone, il lavoro è faticoso, l'ambiente di lavoro piuttosto sporco, e gli straordinari davvero molti."

Entrata della fabbrica

4.15.1 Modalità di assunzione

I lavoratori di questa fabbrica in genere sono reclutati sul mercato del lavoro locale. Tre guardiani all'ingresso principale della fabbrica hanno detto ai ricercatori che per essere assunti bisogna avere dei contatti, soprattutto tra i dirigenti. Solitamente i lavoratori firmano un contratto che prevede due mesi di prova.

4.15.2 Orari di lavoro

Eccetto i giorni di festa stabiliti per legge, nella fabbrica si lavora quasi ogni giorno, inclusi il sabato e la domenica. A parte gli impiegati d'ufficio, gli operai hanno un orario organizzato, in base ai reparti di appartenenza, in tre turni o in due turni di lavoro. Coloro che lavorano su due turni, ogni giorno devono lavorare 12 ore, di cui 4 ore di straordinario.

Gli orari di lavoro sono legati agli ordinativi e nei periodi di consegna delle merci gli straordinari sono molti. Stando alla testimonianza di un lavoratore, alla Util già da tre anni, a parte il periodo da settembre a dicembre del 2009, quando gli ordini erano diminuiti a causa della crisi finanziaria, la fabbrica è sempre molto attiva. Il sabato è sempre lavorativo e la domenica può

esserlo in base alla quantità di ordini da evadere. Di media ci sono solamente tre giorni di riposo al mese, mentre nei mesi di massima attività non si riposa nemmeno un giorno.

Esterno della fabbrica

4.15.3 Salari

Nel maggio del 2010 l'azienda ha elevato i salari dei dipendenti a 1030 Yuan al mese, in accordo con i salari minimi legali di Canton. Dal 15 al 18 di ogni mese gli stipendi vengono versati sulla carta salariale dei lavoratori e contestualmente viene emessa una busta paga. Se si aggiungono gli straordinari, il salario medio mensile dei dipendenti è di circa 2.000 Yuan. I quadri, in particolare il personale d'ufficio, non deve fare straordinari e il loro compenso mensile oscilla tra i 3.000 e i 4.000 Yuan. I lavoratori addetti alla produzione sono retribuiti a cottimo e gli straordinari sono pagati in accordo con la legislazione in vigore.

4.15.4 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

I nuovi dipendenti devono sottoporsi ad un addestramento sulla sicurezza e la salute sul posto di lavoro. All'interno delle officine ci sono bagni piuttosto puliti, con sapone profumato e accessori, ma l'acqua potabile non è buona.

I locali della produzione nella fabbrica sono troppo sporchi. Stando a quanto i ricercatori hanno avuto modo di vedere dall'esterno, nello stabilimento c'è una grande officina in cui ci sono diversi macchinari di grandi dimensioni. Dentro la fabbrica e sulla strada di fronte all'ingresso vi sono ovunque macchie nere d'olio. Anche le uniformi dei lavoratori hanno diverse striature d'olio. Vicino all'ingresso si sente un odore penetrante di olio per macchinari e il rumore è molto forte. L'officina è un luogo chiuso: oltre alle tre grandi porte non ci sono finestre.

Nella fabbrica accadono spesso degli incidenti, spesso alla pressa, dove agli operai capita di perdere delle dita. Ci sono delle cassette di pronto intervento: qualora un lavoratore dovesse avere un infortunio può essere medicato prima di essere condotto in un ospedale dei dintorni. Durante il periodo di ricovero, al lavoratore infortunato, il salario viene pagato regolarmente. Sebbene i lavoratori possano essere soccorsi con rapidità, nel complesso la fabbrica può fare di più dal punto di vista della sicurezza nella produzione. Non è chiaro per i lavoratori intervistati se la causa degli infortuni è determinata da difetti e malfunzionamento dei macchinari o dalla negligenza dei lavoratori che li maneggiano non seguendo le istruzioni. Stando alla testimonianza di un lavoratore, il caso più grave che si è verificato nella fabbrica ha comportato la perdita totale della capacità lavorativa da parte di un dipendente. In tale circostanza, la fabbrica ha

pagato le protesi della vittima, ma dal momento che non è stato raggiunto un accordo sul risarcimento, vi è tutt'ora un processo in corso.

4.15.5 Sindacato e rappresentanza

Nel maggio del 2010, in concomitanza con gli scioperi alla Honda, in questa fabbrica è stato costituito un sindacato affiliato all'Acftu. Tuttavia, stando alle testimonianze dei lavoratori, questo sindacato è controllato dal management e non è in grado di rappresentare gli interessi dei lavoratori. L'azienda, inoltre, ha installato una cassetta per raccogliere i reclami dei lavoratori che possono comunicare con la direzione attraverso questo canale.

4.15.6 Welfare e previdenza sociale

La fabbrica paga ai dipendenti la previdenza sociale.

Nei pressi dello stabilimento è stato affittato un alloggio collettivo e ogni giorno è attivo un servizio di trasporto dei lavoratori dagli alloggi alla fabbrica. L'alloggio è gratuito e per coloro che scelgono di vivere fuori altrove è corrisposto un'indennità. In una stanza vivono 7-8 persone e l'acqua e l'elettricità sono a proprio carico. Mensilmente è altresì corrisposto un sussidio di 200 Yuan per i pasti: ogni pasto costa 6 Yuan, ma il cibo è di scarsa qualità..

4.16. Zobe Instrument (Shenzhen) Co., Ltd

Persone intervistate: quindici lavoratrici, sei lavoratori, un sorvegliante del dormitorio, il padrone di un ristorante di fronte alla fabbrica e i proprietari di tre negozi nelle vicinanze.

Lo stabilimento ZOBELE Instrument (Shenzhen) Co., Ltd, filiale del **Gruppo Italiano Zobe** situata nella città di Shenzhen, è stato terminato nel gennaio del 2002 e produce principalmente apparecchi anti-zanzare e vaporizzatori. Dopo alcuni anni di continuo sviluppo, l'azienda è attualmente uno dei principali centri di produzione di vaporizzatori a livello mondiale. Al momento, lo stabilimento occupa un'area di 22.600mq, di cui 22.000 sono edificati. Nell'area si trovano gli uffici amministrativi, il dipartimento finanziario, i reparti di produzione, il dipartimento di ingegneristica, di controllo qualità, l'ufficio commerciale e quello di logistica, PMC, reparto di Ricerca e Innovazione, PCB. L'impresa ha recentemente aperto un secondo impianto non molto lontano dal primo in Hong Tian, Sha Jing Town. Tra i due stabilimenti vi sono solo piccole differenze nella produzione. I prodotti contro le zanzare e altri portano un'etichetta che indica Shanghai SC Johnson and Son o il marchio Zobe. I vaporizzatori profumati sono invece prodotti per P&G Company. Entrata dell'azienda

Quando sono arrivati sul posto per la seconda volta, i ricercatori di ICO hanno stazionato nei pressi della porta principale del nuovo impianto intorno alle 11 del mattino. Casualmente, poco dopo, è uscito dalla fabbrica un gruppo di lavoratrici che avevano appena firmato il contratto di assunzione. Due di loro hanno accettato di essere intervistate e i ricercatori hanno avuto modo di raccogliere alcune informazioni sulle modalità di assunzione, la firma dei contratti e il trattamento durante il periodo di prova. Nelle ore successive, i ricercatori hanno condotto un giro di controllo su tutti i lati della fabbrica, ma non hanno rilevato nulla di particolare. Al momento della pausa pranzo, non poche lavoratrici si sono ritrovate nei piccoli ristoranti di fronte all'ingresso per mangiare oppure nei piccoli negozi nei pressi per fare delle spese. I ricercatori hanno colto l'occasione per parlare con alcune di loro.

Dormitorio dell'azienda

Lavoratori che si dirigono al dormitorio dopo il lavoro

4.16.1 Modalità di assunzione dei dipendenti

L'azienda recluta nuovi dipendenti principalmente attraverso l'affissione di annunci ai lati dell'ingresso principale. Durante la loro seconda

visita, i ricercatori hanno avuto modo di vedere un grande cartello in cui erano specificati i requisiti per l'assunzione, il trattamento e le modalità di reclutamento. Dalle conversazioni con alcune delle lavoratrici poi è emerso che da quest'anno gli affari dell'impresa stanno crescendo e pertanto il numero dei lavoratori è in crescita, con un flusso continuo di nuove assunzioni.

Dal punto di vista della composizione della forza lavoro, nel corso della seconda indagine nei pressi del cancello della fabbrica non si è visto un solo dipendente di sesso maschile, un fatto che riflette la particolare "struttura di genere" della forza lavoro. Sugli annunci è scritto chiaramente che i lavoratori di linea addetti alla produzione devono essere donne di età compresa tra i 18 e i 35 anni, cosa che comporta un'evidente discriminazione di genere "al contrario" (si veda la foto dell'annuncio in cui si sottolinea che il processo di produzione degli apparecchi contro le zanzare è piuttosto semplice, bastano tre giorni di lavoro per apprendere le procedure, quindi non è necessario assumere uomini). Stando a quanto i ricercatori hanno avuto modo di apprendere, è stato in seguito allo sciopero del 28 febbraio del 2007 che la fabbrica ha deciso di ridurre il numero di dipendenti di sesso maschile e ha iniziato ad assumere soprattutto donne. Dal momento che lo sciopero era stato organizzato e guidato soprattutto da uomini, il management si è convinto che i lavoratori maschi non siano semplici da gestire e pertanto, per facilitare il controllo della forza lavoro, ha deciso di assumere solo donne.

I ricercatori hanno intervistato un paio di nuove assunte che avevano appena firmato il contratto di lavoro. Entrambe avevano ottenuto tutte le informazioni relative al nuovo lavoro dagli annunci attaccati ai lati dell'ingresso della fabbrica e in accordo con le regole stabilite dalla fabbrica si erano recate al mattino all'entrata per sbrigare le formalità relative all'assunzione. Al momento dell'assunzione è necessario portare un certificato di buona salute e l'età deve assolutamente essere superiore ai 18 anni. Una dipendente assunta di recente ha affermato di essere arrivata nella fabbrica grazie alla presentazione di una compaesana. Non ha dovuto pagare alcuna commissione per l'intermediazione e ha dovuto fare solamente un

esame medico e frequentare un giorno di training professionale prima di ottenere l'impiego e avere un contratto di lavoro. Alcune dipendenti hanno fatto presente che in genere dopo la scadenza del terzo contratto di lavoro annuale, il management rifiuta di firmare un nuovo contratto con i lavoratori, ma paga loro una liquidazione in accordo con le norme previste nella legislazione sul lavoro.

Esaminando i contratti di lavoro delle lavoratrici appena assunte si scopre che i contratti valgono

per un anno, che il periodo di prova è di due mesi, il salario base è di 1.000 Yuan, l'orario di lavoro ordinario è di otto ore al giorno per cinque giorni a settimana.

4.16.2 Orari di lavoro

Alla Zobe le il sistema di produzione è organizzato in due turni: un turno giornaliero che va dalle 8.00 del mattino alle 17.00, con due ore di pausa per il pranzo dalle 11.30 alle 13.30 e solitamente un paio d'ore di straordinario dalle 18.00 alle 20.00; un turno di notte che va dalle 20.00 alle 8.00. I turni vengono ruotati una volta al mese.

In genere, gli straordinari durante la settimana sono strutturali e costituiscono un effettivo prolungamento dell'orario di lavoro, mentre nel weekend sono programmati occasionalmente in base alle esigenze produttive. Il fatto che lavoratori con un salario base di 1.000 Yuan possono arrivare a guadagnare anche oltre 2.000 Yuan lordi al mese, dimostra che gli orari di lavoro in questa azienda sono piuttosto lunghi. Tuttavia se per qualche motivo non si è disposti a fare gli straordinari, è sufficiente presentare in anticipo una richiesta al management e in genere il permesso è accordato. Alcune dipendenti hanno affermato come gli straordinari siano necessari, ma se sono troppi la situazione diventa insopportabile: un giorno di riposo a settimana è una soluzione ragionevole.

Ogni mese la fabbrica garantisce mezza giornata di ferie pagate, e altri 5 giorni di ferie pagate all'anno. Per ogni anno di anzianità acquisito viene garantita una giornata di ferie pagata in più. In caso di dimissioni, se si tratta di una scelta volontaria del dipendente viene corrisposto solamente il salario spettante. Se invece si tratta di un licenziamento deciso dall'impresa viene pagata la dovuta liquidazione di fine rapporto (non è stato possibile raccogliere dati più dettagliati in merito).

Annuncio affisso all'entrata della fabbrica

4.16.3 Salari

Stando alle conversazioni con le dipendenti, a causa del sistema organizzato in due turni gli straordinari sono piuttosto stabili e ogni mese il salario è compreso tra 1.300 a 1.800 Yuan. I salari vengono aumentati il primo luglio di ogni anno. Nel 2010, i salari sono stati aumentati del 10%, a partire dal primo di maggio ed era previsto un ulteriore aumento per il primo luglio, per far crescere i salari su base annua del 20-25% rispetto al 2009. L'adeguamento dei salari è deciso dai livelli medi e superiori del management, con la partecipazione dei dipendenti dal livello di

caposquadra in su. L'ondata di scioperi del maggio scorso nel Guangdong, ha sicuramente spinto per aumentare i salari sopra l'inflazione.

Il sistema salariale è calcolato su base oraria. Gli annunci per le assunzioni riportano che il salario di base è di 1.000 Yuan (5,6 Yuan l'ora), che gli straordinari serali sono pagati 8,625 Yuan l'ora, mentre gli straordinari nel fine settimana sono retribuiti 11,5 Yuan l'ora. Nella fabbrica ci sono la mensa e il dormitorio. La fabbrica paga 2 Yuan al giorno per ogni lavoratore come rimborso per il vitto. E' erogato un bonus di 60 Yuan per coloro che non fanno assenze nel mese. Quando il 12 del mese si pagano i salari, viene consegnata la busta paga.

4.16.4. Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Per essere assunti, i nuovi dipendenti hanno bisogno di un certificato che ne attesti la buona salute. L'azienda poi organizza un unico training professionale preliminare per tutti i dipendenti, con contenuti che spaziano dalla prevenzione degli incendi alla salute e sicurezza sul posto di lavoro. Nella fabbrica sono presenti delle cassette di primo soccorso, degli ambulatori e, attualmente, c'è anche la presenza di un medico aziendale. I lavoratori in genere non hanno alcuna idea sulle questioni relative alla salute sul posto di lavoro, tuttavia sono piuttosto consapevoli delle questioni legate alla sicurezza. L'ambiente produttivo all'interno della fabbrica è piuttosto ordinato e pulito, l'azienda promuove una gestione rispondente allo standard internazionale delle 5S¹. La sicurezza pubblica nei dintorni della fabbrica è invece piuttosto carente: è capitato che delle lavoratrici venissero aggredite e derubate.

4.16.5 Sindacato e rappresentanza

I ricercatori di Ico hanno avuto modo di apprendere che gli iscritti al sindacato per la maggior parte appartengono ai livelli più elevati della fabbrica, mentre di fatto non ci sono iscritti nella base operaia. Come conseguenza molte lavoratrici non sanno neppure dell'esistenza del sindacato. Allo stesso tempo, all'interno della fabbrica è stato creato un "comitato dei dipendenti", formato da rappresentanti dei lavoratori di ogni reparto. Quest'organo si riunisce una volta a settimana, ma i rappresentanti dei lavoratori non sono fissi. Anche se ha dimostrato un certo ruolo, l'utilità di questo comitato rimane limitata.

Per quanto riguarda il sistema disciplinare, se i lavoratori fanno degli errori nel corso della produzione, il management in genere ricorre al

¹ Le 5S del management manifatturiero sono relative a 5 termini giapponesi, ovvero Seiri (scegliere e separare), Seiton (sistemare e organizzare), Seison (controllare l'ordine e la pulizia), Seiketsu (standardizzare e migliorare) e Shitsuke (sostenere la disciplina)

richiamo verbale, ma in alcuni casi sono comminate delle multe.

4.16.6 Welfare e previdenza sociale

I lavoratori fondamentalmente godono della previdenza sociale prevista dalla legge. I capisquadra pagano più di 100 Yuan al mese per la sicurezza sociale, le nuove lavoratrici assunte 89 Yuan al mese. I lavoratori in genere prestano attenzione alle questioni legate alla previdenza sociale: la maggioranza delle persone intervistate hanno chiesto ai ricercatori informazioni sui limiti minimi d'età per il pagamento della previdenza sociale e sulla possibilità di trasferire le pratiche per il pagamento da un luogo all'altro, ma altri hanno invece mostrato disinteresse, affermando "una volta tornati in campagna a che serve?", oppure "una lavoratrice di solito lavora per qualche anno e poi torna a casa per sposarsi, sicuramente non arriva ai 15 anni di servizio".

Per quanto riguarda il welfare, tutte le lavoratrici hanno diritto ai congedi per maternità (in caso di parto in età più avanzata viene garantito un numero superiore di giorni di congedo con relativo sussidio, mentre ai lavoratori maschi viene permesso di arrivare al lavoro con un'ora di ritardo e di andarsene con un'ora di anticipo. Una caposquadra si è lamentata del fatto che il bonus di fine anno è troppo basso e ha detto che molti dipendenti sono insoddisfatti per questo. Pur avendo ottenuto un punteggio A+, il suo bonus è stato di appena 1.000 Yuan.

Un dormitorio e la mensa si trovano all'interno della fabbrica, altre stanze per i lavoratori si trovano invece in un edificio di fronte alla fabbrica. Ogni stanza può contenere otto persone.

La mensa è gestita da una ditta in appalto. Dal momento che il numero di persone che ne usufruiscono è elevato e la capacità di contenimento della struttura è limitata, l'azienda divide la pausa pranzo in due turni, per garantire a tutti la possibilità di mangiare a rotazione. I lavoratori hanno affermato che a volte la qualità del cibo non è buona e a volte decidono di mangiare altrove a proprie spese.

Il caso dello sciopero del 2007 alla Zobe

Dal momento che i lavoratori non erano soddisfatti dei salari troppo bassi e reclamavano per gli orari di lavoro eccessivamente lunghi, il 26 febbraio del 2007 è scoppiato uno sciopero. Dopo l'inizio delle proteste, un gran numero di poliziotti, personale di sicurezza e funzionari del Governo locale sono arrivati sul posto, accerchiando la fabbrica come se si trattasse di un vero e proprio assedio. In questo modo, hanno impedito ai lavoratori di abbandonare il posto di lavoro e hanno cercato di costringerli a tornare a lavorare. Lo sciopero è durato tre giorni, poi il 28 febbraio, mentre i rappresentanti dei lavoratori erano impegnati a negoziare con il management, i funzionari del Governo locale e degli organi di sicurezza hanno attaccato la schiera degli scioperanti, picchiando delle lavoratrici. Dal momento che il management non aveva mostrato una volontà sincera di risolvere i problemi alla base dello sciopero, il 15 marzo dello stesso anno c'è stata una nuova mobilitazione. I lavoratori intervistati hanno mostrato di non sapere molto di queste precedenti proteste.

Il 28 febbraio 2007 si verifica uno scontro fisico tra i funzionari del Governo locale e le lavoratrici in sciopero.

(Fonte del testo e delle foto: Chinese Laborer Research, disponibile al link

<http://www.zggr.cn/oldsite/article/show.php?itemid=182&page=1>