

5. Riassunto dei dati raccolti dalle interviste

Durante l'indagine sono state intervistate un totale di 300 persone, ripartite nella seguente maniera: 239 lavoratori di linea (lavoratori non specializzati addetti alla produzione), 22 guardiani, 8 ingegneri, 3 impiegati d'ufficio, 2 manager di livello intermedio, 5 lavoratori dei servizi (cuochi, addetti alle pulizie e alla reception), 2 genitori di lavoratori, un lavoratore appena licenziatosi, un candidato per l'assunzione, 17 commessi impiegati in negozi limitrofi alle aree industriali, dipendenti delle agenzie interinali nei pressi delle fabbriche. Circa il 90% degli intervistati ha un'età compresa tra i 18 e i 33 anni.

5.1 Provenienza della forza lavoro

A eccezione della **Jiangmen Jinling Electrical Appliance**, che era un'impresa di Stato poi privatizzata (ora è controllata dal **Gruppo Candy**), i dipendenti di tutte le altre quindici aziende provengono principalmente dalle aree rurali delle province dello Hunan, Henan, Sichuan, Jianxi e Anhui. Molti di loro hanno ottenuto il lavoro tramite raccomandazione da parte di compaesani o conoscenze, attraverso contatti tra la scuola superiore e le aziende o grazie all'intermediazione di agenzie interinali. Circa il 50% degli intervistati lavora nell'attuale posizione da meno di un anno.

Aziende quali **ST (Shenzhen) Microelectronics** e **Dongguan Somacis** che riescono ad avere un grande vantaggio competitivo sul piano tecnologico garantiscono anche migliori condizioni di lavoro, un numero di ore di lavoro relativamente inferiore, salari e benefici ragionevoli, e hanno la capacità/possibilità di assumere lavoratori con un diploma di scuola superiore o di un istituto professionale. Tuttavia, le aziende più piccole con minore competitività o più basso valore aggiunto, assumono principalmente lavoratori con un livello d'istruzione pari alla scuola media.

A partire dal 2004, nella regione del Delta del Fiume delle Perle è comparso gradualmente il problema della scarsità di manodopera. Tuttavia, la crisi finanziaria globale scoppiata nel settembre del 2008 ha ribaltato il problema, portando alla chiusura di un gran numero di fabbriche e all'emersione di circa tre milioni di disoccupati nella sola regione del Delta.

Con il superamento della crisi, a partire dal maggio 2009, il problema della scarsità di forza lavoro si è ripresentato, dal momento che le aziende hanno cominciato ad avere grandi quantitativi di ordini dagli Usa, dall'Europa e dal Giappone. In particolare la situazione si è aggravata nel marzo 2010. Questo fenomeno ha colpito anche le sedici aziende considerate da questa indagine, ad esempio, sia la **Finmek Electronic (Shenzhen)** che la **Zobe Instrument (Shenzhen)** si sono trovate ad affrontare il problema della scarsa disponibilità di manodopera.

Allo stesso tempo, il turnover dei lavoratori è aumentato costituendo un'ulteriore difficoltà per le fabbriche. Infatti molti dipendenti intervistati non sono soddisfatti dei loro salari e delle condizioni di lavoro, e se le loro richieste non troveranno riscontro, hanno manifestato l'intenzione di licenziarsi. L'instabilità della forza lavoro dovuta in parte alla scarsità della stessa, è un dato riscontrato nelle imprese coinvolte in questa indagine, così come nella maggior parte delle aziende nella regione del Delta del Fiume delle Perle. Come riuscire ad assumere abbastanza lavoratori o come far rimanere il personale qualificato sono state le principali sfide che le aziende dell'area si sono trovate ad affrontare nel periodo dell'indagine.

5.2 L'impatto della crisi finanziaria sulle fabbriche

La ricerca ha messo in luce che, nonostante a partire dal settembre 2008 la crisi economica e finanziaria globale abbia colpito duramente le aziende export-oriented nel Delta del Fiume delle Perle, a partire da agosto 2009 gli effetti negativi della crisi sono andati diminuendo. Solamente in un'azienda, la **Emak Outdoor Power Equipment** i lavoratori affermano che il numero degli ordinativi non è tornato ai livelli precedenti la crisi. Nelle altre invece le difficoltà sono state superate, anzi, in alcuni la mole di lavoro è aumentata rispetto a prima della crisi. Va tuttavia sottolineato che, nonostante le aziende siano uscite dalla crisi, i salari e le condizioni di lavoro non sono migliorati in maniera conseguente.

5.3 Rispetto della Legge sul Lavoro cinese e dei diritti fondamentali nel lavoro

Di seguito si riassumono le informazioni raccolte durante l'indagine in merito al rispetto della Legge del Lavoro cinese e dei diritti fondamentali previsti dalle convenzioni dell'OIL:

5.3.1. Lavoro minorile: L'età minima fissata dalla legge cinese per l'assunzione è 16 anni. Nelle imprese metalmeccaniche italiane sottoposte a indagine l'età minima per essere assunti è fissata a 16 anni nel rispetto della legge. Non si sono verificati casi di lavoro minorile nelle imprese oggetto dell'indagine, tranne che nella prima visita sul campo (agosto 2009) alla **Piaggio-Zongshen Motorcycle**, quando i ricercatori dell'ICO hanno identificato un ragazzo di 15 anni (all'esterno della fabbrica) dipendente dell'azienda.

5.3.2 Lavoro forzoso: Nel diritto del lavoro in Cina si esprime un divieto assoluto ad impiegare forzatamente i lavoratori, calpestando la dignità e l'integrità della persona. Nel campione di aziende dell'indagine non vi è alcun segno della presenza di lavoro forzoso.

5.3.3 Sanzioni disciplinari: Nelle aziende **Cogne Steel-made Products**, **Piaggio-Zongshen Motorcycle** e **Finmek Electronic (Shenzhen)** sono utilizzate sanzioni di tipo economico, attraverso trattenute sul salario come misure disciplinari per punire, ad esempio, il rifiuto di prestare lavoro straordinario. Nel "Regolamento provvisorio sul pagamento dei salari" pubblicato nel 1994 dal Ministero del Lavoro cinese si vieta il ricorso a deduzioni dal salario per punire la violazione di regole disciplinari o l'assenteismo, tanto più per il rifiuto di lavoro straordinario.

Inoltre, in alcune delle aziende oggetto dell'indagine si attuano forme di punizione verbale non rispettose della dignità della persona, nonostante siano vietate dalle convenzioni internazionali del lavoro.

5.3.4 Divieto di discriminazione: Sia nelle convenzioni internazionali dell'OIL che nel Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, si stabilisce che le donne debbano avere uguale diritto all'occupazione e pari salario per uno stesso lavoro. Tuttavia nelle imprese cinesi questo tipo di discriminazione di genere è molto praticato, insieme a quello tra lavoratori stabili e somministrati. Ad esempio all'**Emak** di Jiangmen e alla **Marelli** vengono assunti molti lavoratori con contratto di lavoro interinale. Stando alle interviste di molti lavoratori si è scoperto che, sebbene questi lavoratori somministrati svolgono esattamente lo stesso lavoro del personale di ruolo, i loro trattamenti salariali e il loro welfare sono molto inferiori. I salari di questi lavoratori dipendenti dalle agenzie interinali sono molto più bassi di quelli dei lavoratori dipendenti dall'azienda committente, inoltre a loro non viene pagata la previdenza sociale prevista per legge.

5.3.5 Contratti di lavoro: Nonostante la Legge sui contratti di lavoro della Repubblica Popolare Cinese all'Art. 16 stabilisca che "il datore di lavoro e il dipendente dovranno entrambi avere una copia del contratto", alcuni dei lavoratori intervistati alla **Honeycomb System** non hanno mai firmato un contratto con l'azienda, mentre alla **Piaggio-Zongshen Motorcycle** i lavoratori non ricevono copia del contratto firmato.

Inoltre, la Legge sui contratti di lavoro della Repubblica Popolare Cinese all' Art. 19 stabilisce che: "Se un contratto di lavoro ha una durata compresa tra tre mesi e un anno, il periodo di prova non deve superare i 30 giorni; se il contratto ha una durata compresa tra uno e tre anni, il periodo di prova non deve essere più lungo di due mesi; se il contratto ha durata superiore ai tre anni o è a tempo indeterminato, il periodo di prova non dovrebbe eccedere i sei mesi." Si tratta di disposizioni che vengono violate da alcune delle aziende oggetto dell'indagine, ad esempio alla **Piaggio-Zongshen Motorcycle** i lavoratori che firmano contratti biennali hanno un periodo di prova di tre mesi, anziché di due.

5.3.6 Retribuzioni e salari: Sia la Legge sul Lavoro che i Regolamenti provvisori sul pagamento dei salari pubblicati dal Ministero del Lavoro nel 1994 stabiliscono che il datore di lavoro debba pagare al lavoratore un salario non inferiore al minimo salariale legale stabilito localmente. I lavoratori intervistati alla **Piaggio-Zongshen Motorcycle**, alla **Honeycomb System**, alla **Finmek Electronic (Shenzhen)** e alla **Candy-Jiangmen Jinling Appliance** percepiscono salari inferiori al minimo salariale stabilito per legge o il pagamento degli straordinari non avviene in conformità con le normative cinesi.

Per quanto riguarda la sicurezza sociale, l'Articolo 9 del Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali stabilisce che ogni cittadino dovrebbe avere il diritto alla previdenza sociale e alla sicurezza sociale. Gli Articoli dal 70 al 73, inoltre, sanciscono che il datore di lavoro debba garantire ai dipendenti un'assicurazione sociale che includa l'assicurazione medica, contro gli infortuni e le malattie professionali e per il diritto alla maternità. Ma, l'indagine mostra come i lavoratori della **Emak Outdoor Power Equipment** e della **Honeycomb System** siano coperti solo da un'assicurazione in caso di infortunio, mentre la maggior parte dei lavoratori della **Piaggio-Zongshen Motorcycle**, della **Urmet Electron (Huizhou)** e della **New Last Digital-Controlled Equipment** non siano coperti da alcuna assicurazione.

Il diritto al riposo, sancito dall'Art.7 dei Patti Internazionali sui Diritti Economici, Sociali e Culturali specifica che i dipendenti hanno diritto a delle ferie annuali retribuite, mentre l'Art.10 stabilisce che le lavoratrici in gravidanza hanno diritto a delle licenze retribuite prima e dopo il parto, anche la Legge sul Lavoro cinese stabilisce che le lavoratrici hanno diritto a tre mesi di maternità retribuita. Tuttavia, la maggior parte dei lavoratori intervistati ha dimostrato di non conoscere i propri diritti in materia di ferie retribuite, e molte lavoratrici non godono dei loro diritti perché non ne sono consapevoli.

5.3.7 Orario di lavoro: Secondo le convenzioni internazionali l'ammontare normale di ore di lavoro a settimana non dovrebbe superare le quarantotto, con un limite massimo di sessanta ore compresi gli straordinari. La Legge del Lavoro cinese fissa a quaranta ore l'ammontare normale di lavoro a settimana, a otto ore al giorno, alle quali si possono aggiungere un massimo di tre ore di straordinario. Deve essere garantito un giorno minimo di riposo a settimana e il totale delle ore di lavoro straordinario non deve superare le trentasei al mese. Inoltre, la legislazione cinese stabilisce che il lavoro straordinario deve essere volontario. Tuttavia, l'indagine mette in luce come nelle fabbriche oggetto dell'indagine questi limiti siano regolarmente violati e il lavoro straordinario talvolta sia imposto obbligatoriamente. In sei delle aziende coinvolte si raggiungono o si superano abitualmente le sessanta ore di lavoro a settimana: **Finmek Electronic (Shenzhen)**, **Urmet Electron (Huizhou)**, **Candy - Jiangmen Jinling Appliance**, **Chang'an Cogne Steel-made Products**, **De Longhi-Tricom** e **Piaggio-Zongshen Motorcycle**. Mentre i lavoratori della **Util Brake** e della **Honeycomb System** arrivano a lavorare, in determinati casi, anche consecutivamente per trenta giorni in un mese, con un orario medio settimanale compreso tra le settanta o le ottanta ore lavorative.

5.3.8 Libertà di associazione e diritto di contrattazione collettiva: La Costituzione cinese riconosce il diritto di associazione. Nel Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, firmato dalla Cina nel 2001, all'Articolo 8 si riconosce il diritto dei cittadini a formare dei sindacati che li rappresentino. In Cina la Legge sul Sindacato (rivista nel 2001) stabilisce che tutti i lavoratori nelle aziende, nelle istituzioni, nei dipartimenti governativi all'interno del territorio cinese la cui principale fonte di reddito è il salario, hanno il diritto di organizzare o prendere parte ai sindacati secondo quanto stabilito dalla legge.

In realtà in Cina il sindacato ufficiale, il **sindacato "unico" Acftu**, è un organo burocratico controllato dal partito comunista cinese, del tutto subalterno agli interessi delle imprese e dello Stato. Sul piano economico si mantiene, non con l'adesione volontaria dei lavoratori, ma con il 2% del monte salari che le aziende per legge devono versargli e con i sussidi governativi. In molti casi i suoi rappresentanti sono indicati dallo stesso management delle aziende, come confermato dalla nostra indagine nelle sedici imprese metalmeccaniche in Guangdong. Solo in sei di queste imprese risulta istituito un sindacato. In una di esse, nella **ST (Shenzhen) Microelectronics**, il sindacato si occupa di organizzare attività ricreative per i lavoratori, nelle altre cinque aziende sembra non svolgere alcuna funzione o attività. Nelle dieci fabbriche in cui non è presente alcun sindacato gli operai non hanno nemmeno idea della sua esistenza e della sua funzione. In ogni caso, per i lavoratori migranti, è difficile ottenere protezione da parte del sindacato ufficiale, tanto più che il diritto di sciopero e quello di associazione sono fortemente limitati.

5.3.9 Salute e sicurezza nel lavoro: L'Art. 7 del Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali stabilisce che i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro salubre e sicuro. La Legge sul Lavoro Cinese affronta questi temi dall'art.52 all'art.57. All'art.52 si legge che "l'unità di lavoro deve istituire e perfezionare un sistema di sicurezza sul luogo di lavoro, in modo da garantire un'attuazione rigorosa degli standard nazionali in materia di sicurezza sul lavoro, educazione alla salute per i lavoratori, prevenzione d'incidenti durante i processi di lavoro, e la riduzione dei rischi professionali". A confronto con la maggioranza delle PMI cinesi operanti nella regione del Delta del Fiume delle Perle, le aziende oggetto dell'indagine garantiscono delle condizioni di salute e sicurezza mediamente migliori. Tuttavia, secondo racconti dei lavoratori, diversi rischi professionali specifici sono del tutto trascurati in aziende quali **Sacmi Machinery**, **Util Brake**, **Candy-Jiangmen Jinling Appliance**, **De Longhi-Tricom**, e **Chang'an Cogne Steel-made Products**.

6. Conclusioni del partner cinese ICO

Le imprese italiane dovrebbero sempre rispettare sia le otto convenzioni sui diritti fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), sia i principi contenuti nelle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali. Queste ultime sono raccomandazioni che i Governi, congiuntamente, rivolgono alle imprese del proprio paese che operano all'estero. Esse enunciano principi e norme di buone pratiche conformi alle leggi applicate nel paese di origine, finalizzate al rispetto e all'implementazione dei diritti dei lavoratori, nonché alla crescita del livello di vita di questi ultimi, delle loro famiglie e delle loro comunità locali. Confrontando, invece, l'applicazione di questi principi con la realtà, ci siamo resi conto - attraverso la nostra indagine - che buona parte delle imprese metalmeccaniche italiane operanti nel Guangdong e dei loro fornitori oggetto non rispetta alcuni dei diritti fondamentali sanciti dall'ILO e gli impegni definiti nelle Linee Guida dell'OCSE.

Le principali criticità in termini di condizioni di lavoro emerse dall'indagine, sono le seguenti:

6.1 Bassi salari e insufficienti coperture previdenziali

L'indagine mostra come i salari siano significativamente bassi. Delle sedici aziende analizzate, in almeno quattro i salari sono inferiori al salario minimo stabilito per legge in quell'area, mentre il pagamento degli straordinari non avviene secondo quanto stabilito dalla Legge sul Lavoro della Repubblica Popolare Cinese. Inoltre cinque aziende non forniscono la copertura dell'assicurazione sociale come prescritto dai Governi locali.

Nonostante i salari base in dodici aziende rispettino il salario minimo stabilito per legge, la maggior parte dei lavoratori percepisce uno stipendio compreso tra 770 e 1.000 Yuan (da 82 a 107 Euro) al mese, anche se con gli straordinari possono arrivare a guadagnare fino a 2.000 Yuan (214 Euro) al mese. Il Delta del Fiume delle Perle è una delle regioni economicamente più sviluppate in Cina, ma è anche una delle aree del paese in cui il costo della vita è più alto. Pertanto, i salari corrisposti da queste imprese non possono permettere ai lavoratori e alle loro famiglie una vita dignitosa, se non a fronte di prestazioni lavorative non tollerabili in termini di orario.

6.2 Orari di lavoro eccessivi

I risultati dell'indagine mostrano, infatti, come gli orari di lavoro siano eccessivamente lunghi. Con bassi salari e multe in caso di rifiuto, le aziende obbligano i dipendenti a lavorare "volontariamente" oltre l'orario di lavoro normale. Tra le aziende incluse nell'indagine, in sei di queste si lavorano oltre sessanta ore a settimana, con orari di fatto di dodici ore al giorno, con l'uso strutturale del sabato lavorativo e con casi limite di lavoro continuativo per trenta giorni al mese senza rispettare i riposi settimanali previsti. Questi orari privano i lavoratori del loro diritto al riposo e inficiano la loro salute, riportando le condizioni di lavoro a quelle conosciute agli albori della prima rivoluzione industriale nel secolo XIX.

6.3 Diritti di libertà di associazione e contrattazione collettiva

L'indagine ha confermato che in quasi tutte le aziende italiane in Cina e, come prevedibile anche tra i loro fornitori cinesi, non è esercitato dai lavoratori il diritto alla libertà di associazione sindacale. La creazione di un sindacato in azienda è ostacolata e, quando esiste, non si assicura che questo rappresenti effettivamente gli interessi dei lavoratori. L'assenza di un sindacalismo autentico e rappresentativo dei lavoratori non garantisce il rispetto dei diritti sanciti dalla stessa legislazione cinese e pone il lavoro in una posizione di estrema debolezza nei confronti del capitale.

L'indagine ha anche mostrato come tra il febbraio e il marzo del 2007 una serie di scioperi sono stati organizzati alla **Zobe Instrument (Shenzhen)**. Assieme al Governo locale, il management dell'azienda ha soppresso le richieste dei lavoratori, licenziando coloro che avevano promosso lo sciopero. Alla **NewLast in Dongguan** ci sono stati alcuni scioperi tra il 2009 e l'inizio del 2010. Anche in questo caso i leader dello sciopero sono stati licenziati. A causa della mancanza del sindacato e/o di una sua effettiva rappresentatività, le vertenze legali e i tentativi di protesta da parte dei lavoratori hanno avuto scarsi risultati. Se in questo contesto non sono sufficienti tutelati gli interessi dei lavoratori, in prospettiva futura anche gli interessi delle aziende di stabilizzare e qualificare la manodopera non sono assicurati.

6.4 Uno sguardo alla salute e sicurezza sul lavoro

Nonostante la maggior parte delle imprese oggetto della ricerca risultano avere buone condizioni di sicurezza e salute, vi sono almeno cinque aziende in cui sono stati rilevati dei problemi. Ad esempio la **Candy-Jiangmen Jinling** non fornisce la protezione adeguata ai lavoratori impiegati nelle verniciature; alla **De Longhi-Tricom** nel reparto di stampa su seta viene utilizzata una grande quantità di sostanze chimiche, con determinati rischi per la salute, ma i lavoratori non hanno in dotazione adeguati dispositivi individuali di

protezione. Nella **Util Brake** accadono frequentemente infortuni, l'officina è molto rumorosa e i lavoratori devono maneggiare sostanze chimiche; alla **Cogne Steel-made** nel processo di levigatura ci sono molte polveri che possono avere degli impatti negativi sulla salute.

6.5 Proposte di miglioramento

Raccomandiamo caldamente che le imprese italiane che investono in Cina e i loro sub-fornitori rispettino i principi e le convenzioni dell'ILO, allo scopo di "migliorare le opportunità per le donne e gli uomini di ottenere un lavoro in condizioni di libertà, sicurezza, dignità e uguaglianza, a cui vengano corrisposte adeguate retribuzioni e protezione sociale". Il perseguimento di questo obiettivo include la "promozione del lavoro dignitoso e del dialogo sociale, per un progresso durevole e sostenibile nel reciproco interesse dei lavoratori e delle imprese". Per questo raccomandiamo che i sindacati, le associazioni degli imprenditori e il Governo italiano si adoperino per il rispetto delle Linee Guida dell'OCSE per le imprese multinazionali. Richiediamo, pertanto che le imprese italiane operanti nel Guangdong adottino, nei loro impianti cinesi e negli impianti dei loro fornitori, le seguenti quattro misure:

1. stabiliscano un meccanismo di supervisione e miglioramento delle condizioni di lavoro, al fine di assicurare che nei loro siti produttivi e in quelli dei fornitori siano rispettati gli standard internazionali del lavoro, le Linee Guida dell'OCSE per le Aziende Multinazionali e le leggi e i regolamenti cinesi in merito, in modo da garantire i diritti fondamentali dei lavoratori;
2. rispettino il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, e non ostacolino i rappresentanti dei lavoratori nel raggiungimento di accordi collettivi finalizzati a garantire gli interessi dei dipendenti;
3. intraprendano un percorso pro-attivo per migliorare i salari e i benefit dei lavoratori, riducano le ore di lavoro e migliorino le condizioni inerenti la salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
4. costruiscano canali di comunicazione efficienti e trasparenti con l'esterno, in grado di garantire una costante supervisione sulle condizioni di lavoro da parte dei sindacati e organizzazioni non governative.



Sciopero alla Honda (maggio 2010)