

Il nuovo contratto del lavoro in Cina

di

Lelio Gavazza

Chief Executive Officer di SharMoon EZ Garments CO Ltd - China

Membro del Board of Directors di Acquisti&Sostenibilità

Al fine di definire in maniera chiara ed inequivoca i diritti ed i doveri dell'azienda e dei propri impiegati e per armonizzare e collaborare allo sviluppo delle imprese, nel corso del 2008 il governo centrale di Pechino ha emanato una nuova normativa riguardante le tematiche del diritto del lavoro, entrata in vigore il primo gennaio del 2009. L'approccio repentino del governo, chiamato a legilsare sulle tematiche del mondo del lavoro e' stato un passo necessario per affrontare il lungo ma inserorabile cammino che necessariamente deve portare il dragone Cinese a rispettare i principi basilari della "social responsibility" richiesti dal mondo occidentale a seguito dell'ingresso del paese nel WTO. La Cina non ha potuto fare a meno di affrontare questo passo, e la pressione proveniente dalla visibilita' internazionale avuta a seguito dei recenti giochi olimpici ha imposto ai vertici del paese di accelerare i tempi, per dimostrare al mondo intero la profondita' del processo di cambiamento in corso, soprattutto dopo la rivolta della scorsa primavera in Tibet.

Il nuovo contratto del lavoro ha pertanto lo stesso valore coercitivo legale nei confronti sia dell'azienda che di tutti gli impiegati ed i suoi rappresentanti e descrive le innumerevoli regole a cui devono obbedire sia l'azienda che il sindacato che tutti i rappresentanti della stessa nello svolgimento delle proprie attivita'.

Vengono regolati i paramentri quali la remunerazione, l'orario lavorativo, i periodi di riposo e ferie, le condizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro, l'assicurazione ed il welfare. La notizia che pero' ha fatto piu' scalpore all'atto della pubblicazione del contratto e' stata la chiara dicitura di ugualgianza tra imprenditore e lavoratore in merito all'ottemperanza alla legge e a quanto stabilito dalle regolamentazioni nazionali sull'argomento. Si parla pertanto di costruire un clima di rispetto reciproco e di comunicazione su pari livelli, di ottemperare a quanto sancito nel contratto e collaborare in maniera equa considerando gli interessi e i diritti legali di entrambe le parti. A dimostrazione di questo chiaro e repentino cambiamento che regolamentera' la gestione delle risorse umane nelle aziende cinesi e' la ferma richiesta di sottoporre tale contratto all'attenzione del comitato dei rappresentanti aziendali, liberamente eletti dai lavoratori, che chiamati a sottoscrivere il documento rapresenteranno pertanto legalmente l'intera forza lavorativa.

Insomma la Cina sembra essersi svegliata da un lungo letargo ed essersi accorta che per poter mantenere la competizione sui mercati internazionali, e soprattutto per mantenere alta la reputazione del paese nell'ambito delle maggiori economie mondiali debba incondizionatamente adeguarsi alle regole del gioco.

La liberta' d'associazione

Ulteriore novita' derivante dall'implementazione del nuovo contratto del lavoro, e l'introduzione in azienda della liberta' di associazione. L'azienda infatti incoraggia e supporta la costituzione di un sindacato in maniera conforme alla legge e lo spinge ad essere il rappresentante ed il difensore

dei membri della stessa, agendo indipendentemente nel perseguire il proprio lavoro. Inoltre e' tenuta a rispettare e sostenere ogni componente legale del lavoro del sindacato, e assicurare tutti i diritti e gli interessi dei membri dell'azienda. Dalla parte opposta il sindacato e' tenuto a supportare il legale esercizio delle funzioni dell'azienda con l'arduo compito di educare i membri della stessa a mettere in pratica in maniera responsabile quanto sancito nel contratto del lavoro.

Si introducono inoltre nuovi concetti quali la morale sul posto di lavoro, l'etica professionale, e lo sforzo univoco di azienda e sindacato per portare a termine i compiti di produzione e lavoro, innalzando l'efficienza produttiva necessaria a mantenere la competizione sui mercati.

Tra le altre cose vengono anche sanciti principi come quello che il Presidente e Vice Presidente del sindacato, per tutto il periodo in cui sono in carica, non possono prendere alcuna iniziativa personale nei trasferimenti di responsabilita' senza l'approvazione dei membri dell'assemblea sindacale aziendale e delle autorita' del sindacato aziendale, limitando pertanto il potere d'azione degli organi di comando. Si evidenziano principi di trasparenza, richiedendo che durante la convocazione del consiglio di amministrazione aziendale, sia necessaria la partecipazione del presidente del sindacato o di un suo rappresentante autorizzato. Vengono introdotti i concetti di associazione sindacale che impongono di utilizzare le ore lavorative per organizzare le riunioni del sindacato o svolgere attivita' sindacali che dovranno inoltre essere supportate dall'azienda stessa che e' obbligata ad allocare fondi sufficienti destinati al pagamento delle spese dello stesso secondo i termini previsti dalla legge.

Il nuovo contratto dal lato sindacale rappresenta un vero e proprio progresso evolutivo che spinge questo paese ad allinearsi al pari delle potenze industrializzate dell'occidente. Vengono pero' trascurati, in questo veloce cammino all'implementazione del nuovo regolamento, i tempi fisici necessari a digerire l'attuazione di questi processi di cambiamento, consentendo alle aziende e alle persone il tempo di metabolizzare le nuove regole. Si corre pertanto il rischio di ingolfare il sistema con un contratto che difficilmente vera' applicato alla lettera, come richiesto dal governo centrale, non tanto per mancanza di volonta' degli imprenditori ma quanto per incapacita' manageriale e incompetenze professionali necessarie allo svolgimento del lavoro richiesto.

Si introducono pertanto solo i concetti che sulla carta consentono al governo centrale di mostrarsi al mondo occidentale come un paese ormai lanciato all'evoluzione e totalmente allineato con i basilari principi di rispetto delle persone e del lavoratore.

Le regole lavorative

La liberta' di associazione implica inderogabilmente la necessita' di applicare una serie di regole per gestire i contratti di lavoro dei singoli dipendenti, fino ad oggi poco utilizzati in Cina, e in maniera radicale anche l'orario di lavoro e la relativa retribuzione, che rappresentano i parametri basilari per la gestione di un'impresa nell'ottica occidentale.

Le imprese cinesi si sono viste imporre dal governo centrale una serie di regole che limitano la flessibilita' di gestione e di conseguenza riducono i margini di guadagno a cui gli imprenditori cinesi erano ormai abituati da anni. Se nel passato le aziende non avevano molti vincoli, e spesso riuscivano, tramite conoscenze personali nei governi locali delle singole provincie, a siglare taciti accordi di convivenza che gli consentivano un feroce controllo dei costi ed un conseguente aumento della produttivita' a scapito del lavoratore, oggi le imprese sono costrette a confrontarsi

per la prima volta nella storia cinese con un regolamento chiaro ed inequivocabile che gli impone condizioni quali quelle di concludere i contratti del lavoro che devono essere basati su principi di parità, comune volontà e decisioni unanimi. Inoltre viene sancito che il lavoratore che abbia lavorato per dieci anni o più nell'azienda o che abbia stipulato per due volte contratti di lavoro a tempo determinato, potrà richiedere all'azienda di stipulare un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Gli stessi contratti del lavoro del presidente e vice presidente del sindacato assumono una forma molto simile a quelli dei colleghi in occidente, in quanto una volta ottenuta una posizione, il loro contratto è automaticamente prolungato per tutto il tempo in cui verrà mantenuta la carica assunta. Inoltre nei cinque anni a partire da quando il presidente del sindacato e altri rappresentanti in carica della stipulazione, della supervisione e del controllo del presente contratto entrano in carica, a meno di gravi infrazioni alla legge o del raggiungimento dell'età pensionabile, l'azienda non può rescindere il loro contratto di lavoro né può spostare gli stessi in posizioni da essi considerate sfavorevoli.

Importante passo è stato fatto anche in termini di uguaglianza dei diritti del lavoratore senza discriminazione di sesso. Si stabilisce infatti che durante il periodo di gravidanza, post-parto o allattamento (nota bene, senza screditare la politica del figlio unico in quanto il tutto vale in situazioni conformi alla politica di controllo delle nascite) il contratto di lavoro delle lavoratrici giunto alla data di scadenza viene automaticamente prolungato fino alla fine del periodo di allattamento.

Relativamente alla parte retributiva è stato sancito che la distribuzione della remunerazione per le prestazioni lavorative deve seguire i principi della distribuzione del lavoro e dell'uguaglianza per uguali carichi di lavoro, indipendentemente dal sesso. Il salario inoltre deve essere conforme agli standard imposti dal governo e concordati con il sindacato aziendale e non include la remunerazione per il lavoro in condizioni particolari quali il lavoro straordinario e notturno, né l'assicurazione o i benefit previsti dalla legge. L'azienda deve inoltre stabilire un sistema ottimale di scatti salariali, basati sulle mutue consultazioni tra l'azienda ed il sindacato.

Fatto estremamente importante, che sottolinea il grosso cambiamento in atto, e che nei periodi in cui secondo i termini previsti dalla legge, i dipendenti stanno usufruendo di periodi di riposo o di ferie, l'azienda è tenuta a corrispondere un salario non inferiore a quanto stabilito dagli standard nelle regolamentazioni nazionali, ossia in parole brevi le ferie verranno pagate anche in Cina dove tradizionalmente il salario veniva rigidamente associato solo alle ore di lavoro.

La conseguenza di tale cambiamento è che l'azienda deve implementare in maniera legale procedure ed orari di lavoro conformi alla legge. Deve essere controllato severamente il prolungarsi dell'orario lavorativo, e possibilmente evitare o ridurre le possibilità di lavoro oltre orario. Se per motivi particolari è necessario prolungare l'orario lavorativo è necessario che il periodo lavorativo straordinario non superi le tre ore giornaliere con un totale mensile di lavoro straordinario non superiore alle trentasei ore. Deve essere garantito almeno un giorno di riposo settimanale ed un periodo di ferie pagate in base all'anzianità di lavoro dei dipendenti.

Insomma anche in materia di orario di lavoro la rivoluzione attuata non è trascurabile anche considerando il fatto che il "neo sindacato" ha il diritto di discutere e rifiutare condizioni di lavoro straordinario in condizioni tali da essere rischiose per la salute e la sicurezza dei dipendenti.

La sicurezza sul lavoro ed il welfare

Anche in ambito sicurezza del lavoro sono stati fatti grandi passi in avanti, l'azienda infatti deve farsi carico di attuare le leggi nazionali e governative relative alla sicurezza, stabilendo procedure volte ad innalzarne il livello e garantire i principi di sanita' sul posto del lavoro. Con l'aiuto del sindacato dovranno essere implementati programmi di istruzione dei dipendenti per aiutarli ad attenersi alle legislazioni e regole relative alla sicurezza ed igiene per prevenire gli incidenti e diminuire i rischi. Il sindacato deve anche supportare la gestione della sicurezza sul lavoro coordinando le ispezioni e sovrintendendo alle condizioni di igiene e sicurezza.

Particolare attenzione viene rivolta ai compiti dei dipendenti e al loro carico lavorativo. Il personale coinvolto in compiti particolari devono essere sottoposti ad un periodo di formazione e deve necessariamente ottenere le relative certificazioni prima di iniziare la propria mansione. Per evitare incidenti non viene permesso ai dipendenti di lavorare in situazioni di stanchezza fisica o mentale e non viene incoraggiato il lavoro in condizioni di malattia. Come nelle altre attivita' il sindacato si rende garante dell'implementazione di tali regole e nel caso di gravi incidenti o situazioni di rischio per la salute ha il diritto di partecipare alle perizie.

Anche in tema di welfare si sono mossi passi da gigante, e se questa parola fino a qualche mese fa era quasi sconosciuta in questo paese, oggi si puo' affermare con certezza che le regole sono state scritte, spettera' ora alle aziende implementarle e ai governi locali farle rispettare.

Entrando nel dettaglio degli emendamenti non viene tralasciato nessun punto di tutela del lavoratore a partire dalle spese, dove l'azienda deve farsi carico dei costi relativi alla sicurezza sociale e usufruire di trattamenti assicurativi per tutti i dipendenti. Inoltre l'azienda si deve impegnare a dedicare mensilmente una somma pari al 14% dello stipendio lordo del dipendente da utilizzarsi per il welfare ed ogni anno deve prendere una percentuale fissa dei profitti da utilizzarsi per il welfare dei dipendenti.

Il ruolo del Sindacato

Le regole fin'ora menzionate sono sicuramente esplicative della complessita' e rigidita' del nuovo contratto, ma fin'ora non e' ancora apparso evidente quanto sia importante il ruolo del nuovo organo sindacale eletto dai rappresentati del lavoro. Infatti quando l'azienda stila, modifica o decide i regolamenti relativi alla remunerazione, l'orario di lavoro, i periodi di riposo, le condizioni di sicurezza ed igiene, assicurazione e welfare, addestramento dei lavoratori e qualsiasi condizione che incida sugli interessi dei lavoratori deve prima discuterne con l'assemblea di rappresentanza del sindacato. Lo stesso organo interviene anche nel caso di punizioni, secondo i termini previsti dai regolamenti, dei lavoratori che attraverso flagranti violazioni della disciplina delle regole delle norme da rispettare sul luogo di lavoro, abbiano portato all'azienda danni visibili, infatti nel caso in cui non vi sia accordo con l'azienda il sindacato ha il diritto di presentare le proprie opinioni e discutere soluzioni alternative. Se necessario queste dispute verranno gestite da un comitato per la risoluzione delle dispute sul lavoro, composto da un rappresentante dell'azienda e uno dei lavoratori.

E' evidente che la comunicazione non e' piu' a senso unico tra l'azienda ed il lavoratore ma inizia un'era di collaborazione e sviluppo integrato tra le parti coinvolte nella gestione aziendale che inesorabilmente contribuirà a farci sentire la cina piu' vicina.