



L'istituzionalizzazione "viziata" del conflitto industriale in Cina

Dario Di Conzo 

Facoltà di Scienze politico-sociali,
Scuola Normale Superiore
Contatto: dario.diconzo@sns.it

Abstract

Has China's Party-State succeeded in institutionalising labour unrest? In the 21st century, workers of the People's Republic of China (PRC) have been among the most active social actors worldwide in contentious actions performed as well as in material and legislative improvements achieved. Accordingly, an increasing number of scholars have investigated the industrial relations of the PRC, focusing on the sources of the workers growing bargaining power and on the institutions and mechanisms designed to cope with labour unrest. Through an empirical analysis of the strikes database and legal labour disputes, this article shows the magnitude and trends of labour unrest between 2011 and 2019, identifying two phases of the industrial strife. The first "insurgent phase" from 2011 to 2016 has been characterized by massive and illegal strikes followed by an "institutional phase" from 2017 in which labour disputes via the legal system have progressively gained momentum.

The article concludes that the Party-State has succeeded in promoting a "flawed institutionalization" of industrial relations, i.e., the effort to embed labour conflict through the institutional channel of the labour disputes without granting workers' political union representation.

Keywords

China; labour unrest; flawed institutionalization; industrial relations; Chinese Communist Party

Introduzione

Dallo scoppio della Crisi finanziaria globale (CfG), con il suo indiretto impatto sul modello di crescita guidato dalle esportazioni, le lotte dei lavoratori e delle lavoratrici della Repubblica popolare cinese (Rc) hanno attirato una crescente attenzione a livello globale. Nell'agosto 2010, la rivista *The Economist* titolava emblematicamente: "The rising power of China's workers: why it's good for the world"¹. Gli autori sottolineavano come il progressivo esaurimento del vantaggio comparato demografico e il più favorevole quadro legislativo scaturito dal ciclo di riforme del lavoro del 2007-08 avessero rafforzato il potere negoziale dei lavoratori, innescando un'impennata di scioperi legati soprattutto alla sofferenza del comparto manifatturiero volto all'export delle province costiere.

¹ *The Economist*, "The rising power of Chinese workers: why it's good for the world", 31 luglio-06 agosto 2010, disponibile all'Url <https://www.economist.com/leaders/2010/07/29/the-rising-power-of-the-chinese-worker>.

In quello stesso anno, due episodi industriali restituivano plasticamente le due facce connesse ed opposte del mondo del lavoro cinese. Da un lato, tramite i lavori di Pun e Chan sulla catena di suicidi in diversi stabilimenti Foxconn, si evidenziavano le condizioni di lavoro disumane nell'assemblaggio di prodotti tecnologici dei regimi fabbrica-dormitorio². Dall'altro, decine di migliaia di lavoratori nel comparto *automotive* avevano prodotto un'ondata di scioperi in tutta la provincia del Guangdong. Lo stabilimento Honda di Foshan, in particolare, divenne emblema di quella stagione con la conquista di un aumento salariale del 32,4%, di principi di contrattazione collettiva e di elezioni autonome della rappresentanza sindacale, seppur interne al sindacato unico³. All'inizio degli anni '10, con la Cina all'apice dello stadio di “fabbrica globale”⁴, l'assioma di Beverly Silver “where capital goes, conflict follows”⁵ assumeva concretezza in una stagione di scioperi di massa illegali che si sarebbe protratta fino al biennio 2015-2016.

All'interno del dibattito accademico, questa stagione conflittuale ha prodotto molteplici studi e analisi che hanno fornito interpretazioni addirittura opposte. Autrici come Pun Ngai hanno sostenuto la cosiddetta “*empowerment thesis*”, secondo la quale la crescente conflittualità industriale è strettamente legata alla progressiva formazione di una coscienza di classe da parte della seconda generazione lavoratori migranti interni (*nóngmíngōng* 农民工)⁶. In posizione contraria, un'altra distinta sociologa come Ching Kwan Lee ha etichettato questa ipotesi come un “falso ottimismo” che sfida le evidenze empiriche che, a suo avviso, andrebbero in favore dell'individualizzazione del conflitto industriale come risultato di un processo di ulteriore precarizzazione del lavoro in Cina⁷.

Questo articolo utilizza elementi teorici provenienti dalle analisi di entrambe le autrici e afferma che il quadro odierno delle relazioni industriali può essere interpretato come un processo di istituzionalizzazione “viziata” del conflitto industriale. Questa chiave interpretativa è introdotta nel primo paragrafo partendo dagli studi di Dahrendorf, che identifica due elementi alla base del processo di istituzionalizzazione del conflitto: la formazione di uno schema di contrattazione collettiva tramite rappresentanza sindacale e l'introduzione di meccanismi di risoluzione delle controversie di lavoro. Nel secondo paragrafo si ricostruisce l'evoluzione delle relazioni industriali della Rpc nella stagione delle riforme, sottolineando come la “pretesa unitarista” del Partito comunista cinese (Pcc), definita come una fittizia convergenza di interessi dell'intera collettività produttiva, abbia comportato un'asimmetria tra il quadro legislativo-istituzionale e la realtà di un'organizzazione della produzione sempre

2 Pun Ngai e Jenny Chan, “Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State”, *The Asia-Pacific Journal* 8 (2010) 37:132-151.

3 King-Chi Chan e Elaine Sio-jeng Hui, “The Nanhai Honda Strike”, in *Proletarian China* a cura di Ivan Franceschini e Christian Sorace (London: Verso Books, 2022), 616-624.

4 Questo termine funziona sia nell'evidenziare la rilevanza della produzione industriale nella Rpc, che nel 2012 valeva il 22,5% di quella globale, sia la natura cosmopolita del capitale investito nel manifatturiero cinese che in quello stesso anno rappresentava il 50% del valore aggiunto esportato. Il primo dato è tratto dall'Ufficio informazioni del Consiglio degli affari di stato della Rpc disponibile al seguente link http://english.scio.gov.cn/pressroom/2022-06/14/content_78269516.htm. Il secondo dato è tratto dal sito specialistico “Statista” disponibile al seguente link <https://www.statista.com/statistics/1288326/china-foreign-invested-companies-share-in-total-import-and-export/>.

5 Beverly Silver, *Forces of Labor: Workers' movements and globalization since 1870* (New York: Cambridge University Press, 2003), 41.

6 Pun Ngai e Lu Huilin, “Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China”, *Modern China* 36 (2010) 5: 493-519.

7 Ching Kwan Lee, “Precarization or empowerment? Reflections on recent labor unrest in China”, *The Journal of Asian Studies* 75 (2016) 2: 317-333.

più orientata dal mercato. Nel terzo paragrafo, si evidenzia come lo shock occupazionale innescato dalla Cfg sia avvenuto in un momento in cui la sovrapposizione di fattori legislativi, produttivi e demografici aveva fornito ai lavoratori cinesi, soprattutto i migranti interni, nuove fonti di potere. Infine, attraverso un'analisi empirica di due database sugli scioperi e dei dati ufficiali sulle controversie di lavoro nel sistema legale, l'articolo approfondisce le dimensioni e l'evoluzione del conflitto industriale nel periodo 2011-2019 identificando la sequenza di due fasi. Tra il 2011 e il 2016 si rintraccia una "fase conflittuale", caratterizzata da scioperi illegali di massa attraverso i quali i lavoratori sono riusciti a imporre sia miglioramenti salariali e una più ampia applicazione delle nuove leggi sia, seppur temporaneamente, prodromi di contrattazione collettiva. A partire dal 2017 si rintraccia invece una "fase istituzionale" nella quale gli scioperi di massa del comparto manifatturiero diminuiscono drasticamente venendo parzialmente sostituiti da un aumento delle proteste nel settore dei servizi e delle costruzioni. Tale dinamica è affiancata dalla costante crescita delle controversie di lavoro nel sistema legale che divengono il principale strumento di rivendicazione dei lavoratori.

In conclusione, l'articolo sostiene che le controversie di lavoro, costantemente in ascesa dalla loro introduzione negli anni '90 e riformate nel 2007-08, siano diventate il pilastro di un processo di istituzionalizzazione "viziata" del conflitto industriale da parte del Pcc. Questa è definita come il tentativo da parte del Pcc di incorporare il conflitto industriale all'interno del canale istituzionale delle controversie di lavoro senza tuttavia garantire ai lavoratori alcuna possibilità di rappresentanza politico-sindacale. Questo monopolio del Pcc della rappresentanza politica e sindacale comporta l'impossibilità di stabilire una contrattazione collettiva efficace e regolare, rendendo il processo di istituzionalizzazione del conflitto industriale parziale e viziato.

L'istituzionalizzazione viziata del conflitto industriale

Un'analisi sui limiti e le capacità odierne del Pcc di promuovere un processo di istituzionalizzazione del conflitto industriale deve partire dalla natura ibrida del modello di sviluppo cinese. Infatti, l'aspetto più enigmatico di questo caso studio per le teorie di relazioni industriali risiede nella transizione operata dalla Rca verso un'economia a proprietà mista, senza aver mai apertamente abbandonato l'ideologia marxista-leninista e le sue istituzioni socialiste.

Il Pcc ancora oggi si considera il "partito d'avanguardia" dei lavoratori⁸, coadiuvato dal sindacato unico, l'All-China Federation of Trade Unions (Acfu), che è preposto a svolgere il ruolo, teorizzato da Lenin, di "cinghia di trasmissione" tra il Partito e le masse lavoratrici⁹. Nell'era maoista, questa presunta simbiosi tra il Pcc e i lavoratori implicava che l'organizzazione della produzione fosse stata liberata dal conflitto capitale-lavoro, plasmando una inevitabile convergenza di interessi tra il datore di lavoro, lo stato socialista, e i lavoratori, i padroni

8 Alessandro Russo, "Class Struggle" in *Afterlives of Chinese Communism*, a cura di Ivan Franceschini e Christian Sorace (London: Verso Books, 2019), 29-36.

9 Ivan Franceschini, "Trade Union", in *Afterlives of Chinese Communism*, a cura di Ivan Franceschini e Christian Sorace (London, Verso Books, 2019), 293-302.

dello stato¹⁰. Le relazioni industriali erano quindi essenzialmente "unitariste"¹¹, ossia fondate sull'assunto che l'intera collettività produttiva, costituita da una pluralità di attori quali i dirigenti di fabbrica, l'Acftu, e i lavoratori, condividesse il medesimo interesse unitario, quello del benessere collettivo nazionale.

Tuttavia, come affermato da Russo, i rapporti di produzione durante la rivoluzione culturale (1966-1976), in assenza di una profonda rivisitazione del ruolo politico dei lavoratori, crearono un regime di subordinazione del fattore lavoro che non si distanziava particolarmente da quello vigente in un regime capitalista¹². Quindi, questa fittizia convergenza di interessi tra Partito, Acftu e lavoratori, che non trovava riscontro nella realtà materiale dell'organizzazione della produzione, generò quella che è qui definita come una "pretesa unitarista" del Pcc. Tale "pretesa unitarista", in relazione all'analisi qui proposta, ha avuto un duplice impatto. Da un lato, questa ha profondamente condizionato l'evoluzione delle relazioni industriali dal lancio del programma di Riforma e Apertura, creando un'asimmetria tra il quadro legislativo-istituzionale socialista e la realtà di un'organizzazione della produzione sempre più orientata dal mercato. Dall'altro, questa fittizia convergenza di interessi rappresenta ancora oggi un vincolo ideologico che preclude al Pcc la possibilità di concedere forme di rappresentanza autonoma ai lavoratori e conseguentemente di promuovere una completa istituzionalizzazione del conflitto industriale.

Negli studi di Dahrendorf, l'istituzionalizzazione del conflitto industriale rappresenta quel processo in cui il riconoscimento da parte delle istituzioni dell'esistenza di interessi contrapposti nel mercato del lavoro permette la creazione di un quadro legale dotato di meccanismi di risoluzione dei conflitti. In questo modo, lo sciopero, da unica azione a disposizione dei lavoratori viene convertito in una iniziativa da mettere in campo in ultima istanza. Tale istituzionalizzazione del conflitto avviene attraverso due canali: in primo luogo è necessaria la creazione di un sistema di contrattazione collettiva fondato sul confronto tripartito tra sindacato, governo e datori di lavoro. In secondo luogo, devono essere introdotti schemi di risoluzione delle controversie lavorative attraverso meccanismi giuridici di conciliazione, mediazione e arbitrato.¹³

Come verrà discusso nel prossimo paragrafo, l'evoluzione delle relazioni industriali della Rpc durante il programma di Riforme e Apertura è stata caratterizzata dalla quasi completa assenza di tali meccanismi istituzionali di risoluzione del conflitto. Conseguentemente le lotte dei lavoratori hanno storicamente avuto luogo fuori da un perimetro legale e senza poter accedere ad alcuna forma di "potere associativo" autonomo¹⁴. In un contesto segnato dall'assenza di

10 I lavoratori vengono definiti come i "padroni dello stato" nei preamboli di entrambe le principali versioni della Costituzione della Rpc (1954 e 1982).

11 Brown William, "What Should We Be Looking for in Industrial Relations in China?" in *The Emerging Industrial Relations of China* a cura di Brown William e Chang Kai (Cambridge University Press: New York, 2019), 8.

12 Alessandro Russo, "Mummifying the Working Class: The Cultural Revolution and the Fates of the Political Parties of the 20th Century", *The China Quarterly* (2016) 226: 653-673.

13 Ralph Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society* (California: Stanford University Press: 1959), 65-66.

14 Questo termine è ripreso da Erik Olin Wright che definisce "associational power" le varie forme di potere che derivano dalla formazione di organizzazioni collettive dei lavoratori. Olin Erik Wright, *Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise* (Cambridge: Cambridge University Press, 2000), 962.

un diritto di sciopero formalmente garantito¹⁵ e senza libertà di rappresentanza sindacale, i lavoratori cinesi hanno potuto contare solamente sul proprio “potere negoziale strutturale”.¹⁶ Questa crescente capacità di contrattazione, che può essere annoverata come elemento a parziale supporto dell’*empowerment thesis*, ha prodotto una fase conflittuale di scioperi illegali che dalla Cfg si è protratta fino al biennio 2015-2016.

Tuttavia, il conflitto industriale degli anni '10 è stato anche caratterizzato dal crescente accesso alle controversie di lavoro che, con il crollo degli scioperi registrato a partire dal 2017, sono diventate lo strumento predominante di rivendicazione dei lavoratori. Questo meccanismo di risoluzione delle controversie, nato con “Legge sul lavoro” del 1994 e potenziato dal ciclo di riforme del 2007-08, ha rappresentato un canale legale, efficace e in grado di fornire alternative allo sciopero, proiettando il conflitto industriale verso una fase istituzionale. Tale dinamica, fortemente alimentata dall’esplosione di controversie di lavoro di tipo individuale senza coordinate ambizioni di rappresentanza politico-sindacale, rafforza l’interpretazione fornita da Lee sulla difficoltà di rintracciare una crescente consapevolezza di classe in un quadro di relazioni industriali dominato da una progressiva individualizzazione e terziarizzazione del lavoro. In conclusione, l’assenza di un sistema efficace di contrattazione collettiva, strettamente legato all’impossibilità di rappresentanza politico-sindacale dei lavoratori, ha reso le controversie di lavoro l’unico meccanismo legale di risoluzione dei conflitti, rendendo viziato e parziale il processo di istituzionalizzazione del conflitto industriale.

Le relazioni industriali della Rpc nel programma di Riforma e Apertura

Durante l’era di Mao, la “pretesa unitarista” del Pcc comportò vuoti legislativi rilevanti nell’ambito delle relazioni industriali. Sia la “Legge sul sindacato” del 1950 sia la prima Costituzione della Rpc (1954) non disciplinarono il diritto di sciopero e non introdussero meccanismi di risoluzione delle controversie di lavoro o altri elementi volti alla creazione di un sistema di contrattazione collettiva. Nel 1978, l’avvio del programma di Riforma e Apertura, con la conseguente diffusione di molteplici tipologie di proprietà delle imprese e di pratiche manageriali orientate al profitto, acuì ulteriormente le contraddizioni in seno alla “pretesa unitarista” del Pcc. Infatti, la presunta risoluzione della contraddizione antagonista tra borghesia e proletariato¹⁷ e l’individuazione di una nuova “contraddizione primaria”, identificata da Deng nella contrapposizione tra necessità materiali della popolazione e l’arretramento delle

15 Nonostante non ci sia ancora stato alcun emendamento alle principali leggi sul lavoro che introduca un inequivocabile diritto di sciopero, la stagione conflittuale seguita alla Cfg ha imposto alle istituzioni più importanti del Partito-Stato di dibattere e prendere parola sul tema. Nel 2015, è stato pubblicato un documento dal titolo, “Zhōng gòng zhōng yāng guó wù yuán guān yú gòu jiàn hé xié láo dòng guān xi de yì jiàn” [Parere del Comitato centrale del Pcc e del Consiglio degli affari di stato sulla costruzione di relazioni industriali armoniose], nel quale si riconosce l’esistenza e la diffusione delle “interruzioni dal lavoro” (scioperi) e si riafferma la necessità di trattare questi episodi attraverso il meccanismo tripartito di coordinamento delle relazioni sindacali al fine di evitare interventi di tipo repressivo. Documento in cinese disponibile al seguente link https://www.gov.cn/guowuyuan/2015-04/08/content_2843938.htm. Si veda Liu Mingwei e Sarosh Kuruvilla, “The State, The Unions and Collective Bargaining in China: The Good, The Bad, and The Ugly”, *Comparative Labour Law and Policy Journal* 38 (2017) 187: 187-210.

16 Il termine “structural power” è tratto nuovamente dai lavori di Wright, la cui funzione sarà approfondita nel terzo paragrafo.

17 Mao identifica nella contraddizione, ossia nell’unità degli opposti, la legge fondamentale del materialismo dialettico. Questa “teoria delle contraddizioni” viene elaborata da Mao in due celebri scritti: *Sulla contraddizione del 1937* e *Sulle contraddizioni nel popolo del 1956*. Mao divide le contraddizioni in antagoniste e non antagoniste, identificando nel conflitto tra borghesia e proletariato la “contraddizione antagonista primaria” da risolversi attraverso la lotta di classe. Mao Zedong, *On Practice and Contradiction* (London: Verso Books, 2007), 67. William Joseph, *Politics in China* (New York: Oxford University Press, 2014), 166-167.

forze produttive¹⁸, non mutarono sostanzialmente il quadro legislativo in materia di lavoro. La sopravvivenza della “pretesa unitarista” del Pcc nella stagione delle riforme creò quindi una profonda asimmetria tra il quadro legislativo-istituzionale socialista e una realtà dell’organizzazione della produzione sempre più orientata al mercato. In sintesi, il graduale smantellamento del modello occupazionale socialista della “ciotola di ferro”¹⁹ e l’introduzione dei contratti di lavoro presso imprese, anche a capitale misto o straniero, non era stato corredo dalla creazione di canali istituzionali in grado di rappresentare una pluralità di attori e i loro conseguenti interessi in conflitto. Questa transizione del modello occupazionale innescò forti resistenze da parte dei lavoratori delle imprese di stato (*State-owned enterprises* Soe), il cui picco fu rappresentato dalla “primavera di Pechino” del 1989²⁰.

Come affermato da Tomba, il programma di riforme economiche, lungi dall’essere una strategia riconoscibile e razionale *ex ante*²¹, è stato ampiamente influenzato dalla mobilitazione operaia, la cui pressione ha concorso all’adozione di un metodo gradualista nell’attuazione delle riforme.²² Una sorta di conflitto industriale di tipo polaniano,²³ nel quale le resistenze alla liberalizzazione del mercato del lavoro hanno imposto al Pcc di procedere in modo selettivo e graduale al fine di tutelare il fulcro della classe operaia cinese, i lavoratori delle imprese di stato, e preservare legittimità e stabilità sociale. Il risultato fu la creazione di un “regime occupazionale a doppio binario”.²⁴ Da un lato, i lavoratori storici delle imprese statali continuavano ad essere organizzati secondo il modello della “ciotola di ferro”, seppur rinegoziato. Dall’altro, coloro che stavano entrando nel mercato del lavoro, sempre più spesso migranti interni sprovvisti di *hukou* (*hùkǒu* 户口) urbano²⁵, sperimentavano un contesto fortemente deregolamentato e caratterizzato da un’elevata informalità e dall’assenza endemica di contratti di lavoro.²⁶

In questa prospettiva, tutte le principali azioni legislative in materia di lavoro, intraprese tra

18 L’identificazione di una nuova “contraddizione primaria” fu spiegata da Deng in un celebre discorso: “Uphold the four cardinal principles”, tenuto il 30 marzo del 1979 presso il forum sui principi teorici del Partito comunista cinese. “The level of our productive forces is very low and is far from meeting the needs of our people and country. This is the principal contradiction in the current period, and to resolve it is our central task.” Deng Xiaoping, *Selected Works of Deng Xiaoping: volume 2 1975-1982* (Beijing: Foreign International Press, 1984), 138. Sul tema della “contraddizione primaria” in relazione al programma di Riforma e Apertura si veda Shaun Breslin e Giuseppe Gabusi, “Whatever it takes: La Political Economy del Partito Comunista Cinese”, *Orizzonte Cina* 12 (2021) 1: 45-73.

19 Modello occupazionale socialista basato sul diritto-dovere dell’unità lavorativa *dānwèi* 单位 di avere un lavoro a tempo indeterminato nelle imprese statali.

20 Zhang Yuearan, “Workers on Tiananmen Square”, in *Proletarian China* a cura di Ivan Franceschini e Christian Sorace, (London: Verso Books, 2022), 495-504.

21 Sull’assenza di una strategia riconoscibile e razionale *ex ante* nel programma di riforme si veda Barry Naughton, *Growing Out of the Plan: Chinese Economic Reform 1978-1993* (New York: Cambridge University Press, 1995).

22 Luigi Tomba, *Paradoxes of Labour Reform, Chinese Labour Theory and Practice from Socialism to Market*, (New York: Routledge, 2002), 16. Sulla centralità di gradualismo e sperimentalismo, seppur non in stretta relazione al ruolo dei lavoratori, si veda anche Giuseppe Gabusi, *L’importazione del Capitalismo: Il ruolo delle istituzioni nello sviluppo economico cinese* (Milano: Vita e Pensiero, 2009).

23 “By Polanyi-type labor unrest, we mean the backlash resistances to the spread of a global self-regulating market, particularly by working classes that are being unmade by global economic transformations as well as by those workers who had benefited from established social compacts that are being abandoned from above.” Beverly Silver, *Forces of Labor*, cit., 20.

24 Tim Pringle e Simon Clarke, *The Challenge of Transition: Trade Unions in Russia, China and Vietnam*, (London: Palgrave, 2011), 85.

25 Sistema di registrazione individuale e familiare istituito nel 1958 che limita la mobilità della popolazione, vincolando alla propria provincia di residenza l’erogazione di servizi di welfare e diritti. Wang Fei-Ling, “Conflict, resistance and the transformation of the hukou system 80”, in *Chinese Society* a cura di Mark Selden e Elisabeth Perry, (New York: Routledge, 2010), 80-100.

26 Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee, Mary Gallagher, “Introduction and Argument,” in *From Iron Rice Bowl to Informalization* a cura di Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee e Mary Gallagher (Ithaca, Cornell University Press, 2011), 5-20.

il 1992²⁷ e il ciclo di riforme del 2007-08, possono essere interpretate come un tentativo di ridurre l'asimmetria tra il quadro legislativo-istituzionale e la realtà di un'organizzazione della produzione progressivamente orientata al mercato. Il primo sforzo in questa direzione avvenne con l'entrata in vigore della "Legge sul sindacato" del 1992 e della "Legge sul lavoro" del 1994, che formalizzarono l'adozione di un sistema occupazionale fondato sui contratti di lavoro. Questi dovevano essere negoziati e firmati dall'Acftu attraverso un sistema di consultazione tripartito tra il sindacato stesso come rappresentante dei lavoratori, il Ministero del lavoro e i datori di lavoro associati nella China Enterprise Management Association (Cema).²⁸ Quindi, dopo una prima fase di irrilevanza negli anni '80, l'Acftu doveva assumere un ruolo centrale nell'attuazione di un sistema di contrattazione collettiva.

Tuttavia, la "pretesa unitarista" del Pcc ha costantemente minato la reale capacità di rappresentanza dell'Acftu che rimaneva costitutivamente subordinata al Partito e internamente allineata attraverso una rigida struttura gerarchica ispirata ai principi del "centralismo democratico".²⁹ Come affermato da Chen, questa dipendenza dell'Acftu dal Pcc lo ha portato ad assumere una "doppia identità istituzionale",³⁰ nella quale il sindacato si ritrovava a dover sia rappresentare gli interessi dei lavoratori sia a promuovere l'interesse collettivo nazionale.³¹ La "Legge sul lavoro" del 1994 incorporò il nuovo ruolo dell'Acftu e introdusse inoltre diversi standard occupazionali minimi, completamente deregolamentati in precedenza, come l'orario di lavoro, salari, ferie, sicurezza, salute e un meccanismo di risoluzione delle controversie di lavoro.³² Concretamente, i due maggiori limiti delle nuove leggi erano rappresentati dall'assenza di obbligatorietà dei contratti di lavoro e dalla contaminazione di interessi tra Acftu e imprese. Il primo aspetto rese endemica l'assenza di contratti di lavoro senza i quali, tra le altre mancanze, non si poteva accedere alle controversie di lavoro. Il secondo aspetto riguarda invece un ulteriore indebolimento nella capacità dell'ACFTU di rappresentare i lavoratori. Infatti, la nuova legge prescriveva che le imprese fossero i nuovi soggetti responsabili per il pagamento dei quadri sindacali a livello aziendale, rendendoli più vincolati alle volontà dell'impresa rispetto a quelle dei lavoratori.³³

In conclusione, le riforme del '92 e del '94 produssero un quadro delle relazioni industriali contraddittorio. Da un lato, le nuove leggi introdussero un sistema occupazionale basato su rapporti di lavoro regolamentati tramite contratti, creando un'architettura legale al processo di proletarianizzazione della forza lavoro rurale e contadina che progressivamente venne

27 Il 1992 è considerato un anno simbolico nel programma di Riforme e Apertura per il viaggio nelle province costiere del sud da parte di Deng. Inoltre, in quello stesso anno sotto la leadership di Jiang Zemin, il XIV Congresso nazionale del Pcc adottò ufficialmente l'espressione "economia socialista di mercato".

28 Ng Sek Hong, Warner Malcom. *China's Trade Unions and Management* (Palgrave: London, 1998), 61-62.

29 Articolo 11 della "Legge sul sindacato" del 1992.

30 Chen Feng, "Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform", *The China Quarterly* (2003) 176: 1006-1028.

31 Articolo 6 della "Legge sul sindacato" del 1992: "While upholding the overall rights and interests of the whole nation, trade unions shall, at the same time, safeguard the rights and interests of workers".

32 Mary Gallagher e Dong Baohua, "Legislating Harmony: Labor Law Reform in Contemporary China", in *From Iron Rice Bowl to Informalization* a cura di Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee e Mary Gallagher (Ithaca: Cornell University Press, 2011), 43-70.

33 Wook Baek Seung, "The Changing Trade Unions in China", in *Journal of Contemporary Asia* 30 (2000) 1: 46-66. Ching Kwan Lee, *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt* (Los Angeles: University of California Press, 2007), 57.

integrata nel fiorente apparato manifatturiero costiero. Dall'altro, l'estensiva evasione dalle nuove norme e la presenza di vuoti legislativi restrinsero solo formalmente l'asimmetria tra il quadro legislativo e la realtà del mercato del lavoro, lasciando le relazioni industriali ad un livello di istituzionalizzazione pressoché nullo. Infatti, la tenuta della “pretesa unitarista” del Pcc, l'assenza dell'obbligatorietà del contratto di lavoro e la “doppia identità istituzionale” dell'Acftu rendevano il sistema tripartito di contrattazione collettiva puramente formale e inefficace.³⁴ D'altra parte l'introduzione di un meccanismo di risoluzione delle controversie di lavoro rappresentò un primo canale istituzionale attraverso cui sollevare e verificare l'eventuale mancato rispetto delle norme contrattuali, ma i limiti sopra menzionati lo resero difficilmente accessibile. Come affermato da Gallagher e Dong, il nuovo quadro legislativo in materia di lavoro era stato molto più efficace nelle porre fine al modello occupazionale socialista che nel proteggere la totalità dei lavoratori nella nuova economia socialista di mercato.³⁵

Le nuove leggi sul lavoro e le fonti del “potere negoziale strutturale” dei lavoratori

La ricostruzione dell'evoluzione delle relazioni industriali nella stagione delle riforme ha delineato un quadro complesso e avverso ai lavoratori nella promozione delle loro rivendicazioni. Nella prima decade del Ventunesimo secolo, le neonate controversie di lavoro, nonostante fosse già stato individuato il loro potenziale come “arma legale”,³⁶ erano ben lontane dal poter incanalare il conflitto industriale negli argini istituzionali e le mobilitazioni dei lavoratori erano costrette a muoversi prevalentemente fuori dal perimetro legale. Tuttavia, quando scoppiò la Cfg, il cui impatto è stato stimato nella perdita di 20 milioni di posti di lavoro nel comparto manifatturiero nel solo 2009,³⁷ i lavoratori cinesi potevano contare su nuovi fonti di potere scaturite da un nuovo quadro legale più favorevole e da un accresciuto “potere negoziale strutturale”.

Per quanto concerne il piano legale, il triennio di mobilitazioni tra il 2004 e il 2007 dei lavoratori migranti interni³⁸ aveva ottenuto l'emanazione di tre significative riforme del lavoro: la “Legge sui contratti di lavoro”, la “Legge sulla promozione dell'impiego” e quella su “mediazione e arbitrato delle controversie di lavoro”. Sinteticamente, gli elementi più rilevanti introdotti furono l'obbligatorietà dei contratti di lavoro,³⁹ la partecipazione di tutti i lavoratori a programmi di previdenza sociale e un iter più accessibile per il ricorso alle controversie.⁴⁰

Il ricorso a queste ultime da parte dei lavoratori fu facilitato principalmente in quattro modi.

34 Simon Clarke, Chang Hee Lee, Qi Li, “Collective Consultation and Industrial Relations in China”, *British Journal of Industrial Relations* 42 (2004): 235-254.

35 Gallagher, Dong, “Legislating Harmony: Labor Law Reform in Contemporary China”, *cit.*, 41.

36 Mary Gallagher, *Contagious Capitalism: Globalization and The Politics of Labour in China* (New Jersey, Princeton University Press, 2005), 270.

37 Dennis Yang, Vivian Chen, Ryan Monarch, “Rising Wages: Has China Lost its Global Labor Advantage”, in *Pacific Economic Review* 15 (2010) 4: 482-504.

38 Sarah Biddulph, “One Law to Rule Them All: The First Labour Law of the People's Republic of China”, in *Proletarian China* a cura di Ivan Franceschini e Christian Sorace (London: Verso Books, 2022): 513-524.

39 Eli Friedman, *Insurgency Trap: Labor Politics in Postsocialist China*, (Ithaca: Cornell University Press, 2014).

40 Tim Pringle e Simon Clarke, *The Challenge of Transition: Trade Unions in Russia, China and Vietnam*, *cit.*, 121.

In primo luogo, i costi di commissione per il ricorso agli arbitrati furono cancellati. In secondo luogo, il termine di prescrizione per le violazioni fu esteso dai sessanta giorni precedentemente previsti ad un anno, dando quindi ai lavoratori più tempo per raccogliere informazioni a loro favore e preparare il proprio caso. Un terzo aspetto è legato al trasferimento dell'onere probatorio a carico del datore di lavoro e all'obbligatorietà per quest'ultimo di fornire documenti utili ai fini del giudizio.⁴¹ Infine, la definizione di cosa sia una controversia di lavoro è stata modificata al fine di comprendere una gamma molto più ampia di dispute legate ad un rapporto di lavoro.⁴² Inoltre, l'obbligatorietà del contratto di lavoro allargò la platea di lavoratori, includendo molti migranti interni che fino a quel momento avevano avuto notevoli difficoltà a provare l'esistenza stessa del proprio rapporto di lavoro subordinato.⁴³

Questo nuovo e più favorevole quadro legale andò a saldarsi ad un crescente "potere strutturale" (*structural power*). Questo concetto è stato introdotto da Wright che lo contrappone al "potere associativo" e lo lega alla collocazione dei lavoratori all'interno del sistema economico. Tale potere strutturale è scomposto in due sottocategorie: una dimensione è legata al potere accumulato "a livello di mercato di lavoro" (*marketplace bargaining power*) ed una seconda "a livello di punto di produzione" (*workplace bargaining power*).⁴⁴

La prima sottocategoria si riferisce al potere negoziale dei lavoratori derivante da tre elementi: dalla difficoltà dei datori di lavoro di trovare forza lavoro specializzata in determinati settori, dalla possibilità per i lavoratori di tirarsi fuori dal mercato e sopravvivere attraverso fonti di reddito non legate a un rapporto di lavoro salariale, e infine da un mercato del lavoro vicino alla piena occupazione.⁴⁵ Al fine di valutare l'entità del potere negoziale "a livello di mercato del lavoro", osserveremo questi ultimi due aspetti: la dimensione "semi-proletaria" della categoria dei lavoratori migranti interni e la saturazione del mercato del lavoro.

Il processo di semi-proletarianizzazione dei lavoratori migranti interni è stato discusso da molti sociologi al fine di qualificare la natura parziale dell'incorporazione di questa forza lavoro nella dirompente industrializzazione delle province costiere.⁴⁶ Infatti, seguendo la classica interpretazione marxiana, i lavoratori migranti erano prevalentemente contadini che venivano proletarizzati attraverso il lavoro salariale nelle industrie urbane. Tuttavia, la possibilità per questi migranti di tornare al proprio luogo di origine, dove spesso risiedeva ancora la famiglia, aveva una funzione ambivalente. Da un lato, una tale economicità della forza lavoro era possibile solo attraverso lo scaricamento dei costi di riproduzione sociale dallo spazio urbano industriale a quello rurale agricolo.⁴⁷ Dall'altro il costante flusso di rimesse dalla città alla campagna permetteva ai lavoratori migranti di bilanciare la perdita di forza lavoro nel contesto

41 Per quanto riguarda le prime tre modifiche si veda Mary Gallagher, *Authoritarian Legality in China: Law, Workers and the State* (UK: Cambridge University Press, 2017), 87.

42 Sean Cooney, Sarah Biddulph, Ying Zhu, *Law and Fair Work in China* (New York: Routledge, 2013), 478.

43 Eli Friedmann Ching Kwan Lee, "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective", in *British Journal of Industrial Relations* 48 (2010) 3: 507-533.

44 Erik Olin Wright, *Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise* (Cambridge: Cambridge University Press, 2000), 962.

45 Silver, *Forces of Labor* cit., 13.

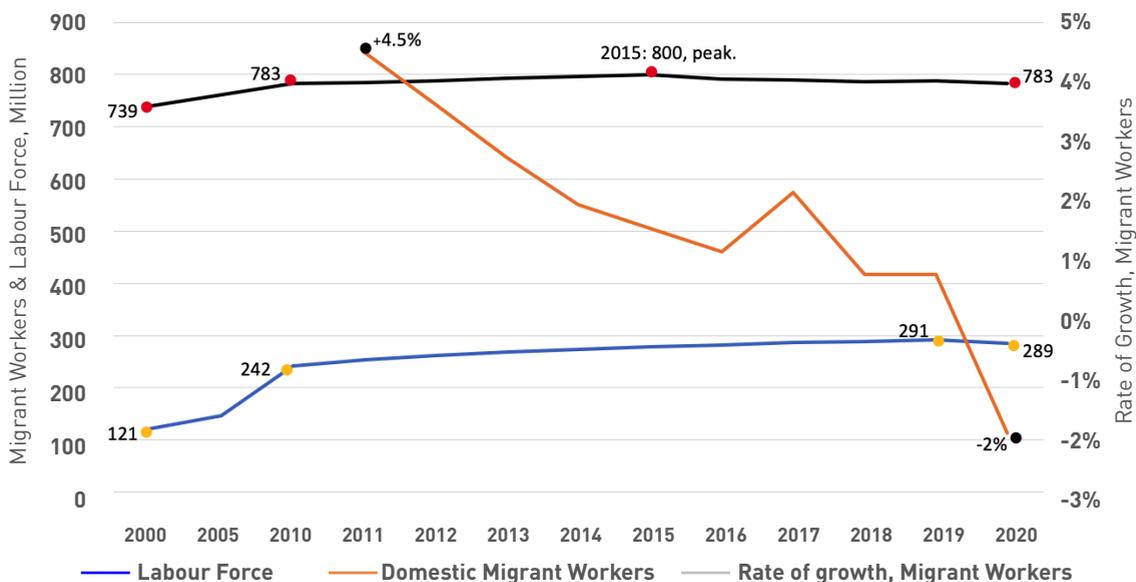
46 Ching Kwan Lee, *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt* (Los Angeles: University of California Press, 2007), 39-40. Pun e Lu, "Unfinished Proletarianization" cit., 494.

47 Joel Andreas, "Changing colours in China", *New Left Review* 54 (2008): 123-142, 134

rurale e progettare il ritorno a casa, avendo quindi prospetticamente l'opportunità di sottrarsi dal mercato del lavoro salariato urbano.

Per quanto concerne la saturazione del mercato del lavoro, è necessario partire da una considerazione preliminare. L'introduzione nella Rpc di un modello occupazionale e produttivo secondo parametri da economia di mercato ha più che raddoppiato l'offerta di lavoro globale a disposizione.⁴⁸ La dimensione demografica della Rpc ha notoriamente rappresentato un elemento di assoluto rilievo nella comprensione della sua impressionante capacità di attirare investimenti in capitale fisso. La disponibilità di una immensa riserva di lavoro rurale, giovane ed istruita ha rappresentato il principale vantaggio comparato nell'attrazione di questo capitale.⁴⁹

Dopo trent'anni dall'inizio delle riforme, l'ingresso selettivo, ma progressivo, di capitale straniero e la diffusione incrementale di opportunità per l'impresa privata domestica avevano fatto della Rpc la cosiddetta "fabbrica del mondo". Tuttavia, a partire dalla seconda metà degli anni '10, tale vantaggio comparato demografico ha cominciato a esaurirsi. Infatti, se tra il 1990 e il 2000 la crescita annuale della forza lavoro era stata di 7,8 milioni,⁵⁰ nella decade successiva questo dato era sceso a 4, mentre negli anni '10 la tendenza ha iniziato a invertirsi e nel 2020 la popolazione totale in età lavorativa era di 783 milioni, la stessa cifra del 2010 (grafico 1).



● Grafico 1

Forza-lavoro e flussi di lavoratori migranti interni, 2000-2020

Fonte: Comunicati statistici della Rpc, differenti anni.

48 Prendendo come anno di riferimento il 1992, i paesi membri Ocse, 23 a quell'epoca, avevano una forza lavoro pari a 527 milioni, mentre quella cinese ammontava da sola a 667 milioni. Dati paesi Ocse tratti da World Bank Data, dati forza lavoro cinese tratti dal National Bureau of Statistics of China.

49 Barry Naughton, *The Chinese Economy: Adaptation and Growth* (Cambridge: MIT Press, 2018), 322-323.

50 Nel 1990 la forza lavoro cinese ammontava a 653 milioni nel 2000 era di 739 milioni, dati tratti dal National Bureau of Statistics of China.

Tale dinamica è ancora più netta osservando i flussi interni dei lavoratori migranti. Nel 2000, questi ammontavano a circa 121 milioni e in appena dieci anni raddoppiarono raggiungendo la sorprendente cifra di 242 milioni. Da allora, come mostra il grafico 1, la tendenza all'aumento è rallentata bruscamente fino alla prima contrazione del totale dei lavoratori migranti nel 2020. In conclusione, sia il vantaggio comparato demografico a livello aggregato sia la dinamica migratoria interna si sono esaurite nel corso degli anni '10, restituendo ai lavoratori un accresciuto potere negoziale "a livello di mercato del lavoro"⁵¹.

Per quanto riguarda l'aumento del potere negoziale strutturale a livello di "punto di produzione", questo deriva dalla collocazione settoriale e dalla posizione dei lavoratori all'interno del processo produttivo⁵².

Nei settori maggiormente propensi all'adozione di una produzione "just in time",⁵³ integrata orizzontalmente attraverso la segmentazione e il subappalto (*outsourcing*) delle diverse fasi produttive, i lavoratori hanno la possibilità, attraverso uno blocco delle attività in un anello strategico, di interrompere l'intera catena ovunque essa sia localizzata⁵⁴. In settori come l'*automotive*, l'elettronica di consumo, o la logistica, la collocazione dei lavoratori cinesi gli ha permesso di minare alternativamente le fasi di produzione, assemblaggio o il trasporto dei prodotti verso i mercati dei consumatori finali⁵⁵.

L'ipotesi che i lavoratori manifatturieri delle imprese volte all'export nelle province costiere abbiano sperimentato un rafforzamento, quantomeno congiunturale, del proprio potere negoziale "a livello di punto di produzione" può essere sostenuta sia osservando la dinamica salariale sia l'evoluzione del conflitto industriale nella prima metà degli anni '10.

Come documentato dall'Ilo, i salari reali aggregati della forza lavoro cinese sono cresciuti in media dell'8,2% all'anno tra il 2007 e il 2018⁵⁶, ma i lavoratori del comparto manifatturiero sono riusciti a ottenere aumenti ancora più consistenti. Come mostra il grafico 2, il costo del lavoro nel settore manifatturiero è cresciuto a ritmi vertiginosi tra il 2009 e il 2019. I salari nelle imprese a proprietà mista⁵⁷ (colonna arancione) si sono quasi quadruplicati crescendo a una media annua

51 King-Chi Chan, Elaine Sio-Ieng Hui, "The Development of Collective Bargaining in China: From "Collective Bargaining by Riot" to "Party State-led Wage Bargaining", *The China Quarterly* 217 (2014): 221-242.

52 Silver, *Forces of Labor*, cit., 13.

53 Il paradigma produttivo "just in time" è caratterizzato dall'utilizzo di scorte minime e si basa su consegne veloci e frequenti di materiali e componenti da parte dei fornitori. Cfr. John Black, Nigar Hashimzade, Gareth Myles, *Oxford Dictionary of Economics* (Oxford: Oxford University Press, 2017), 1283. Se da un lato tale metodo permette di risparmiare sullo stoccaggio delle scorte e sui costi di interesse per il loro finanziamento, dall'altro l'assenza di stoccaggio e il serrato tempismo delle consegne possono essere utilizzati dai lavoratori per minare l'interno processo di produzione e trasporto.

54 Silver, *Forces of Labor*, cit., 68. Stephan Schmaltz, Carmen Ludwig, Edward Webster, "The Power Resources Approach: Developments and Challenges", *Global Labour Journal* 9 (2018) 2: 113-124.

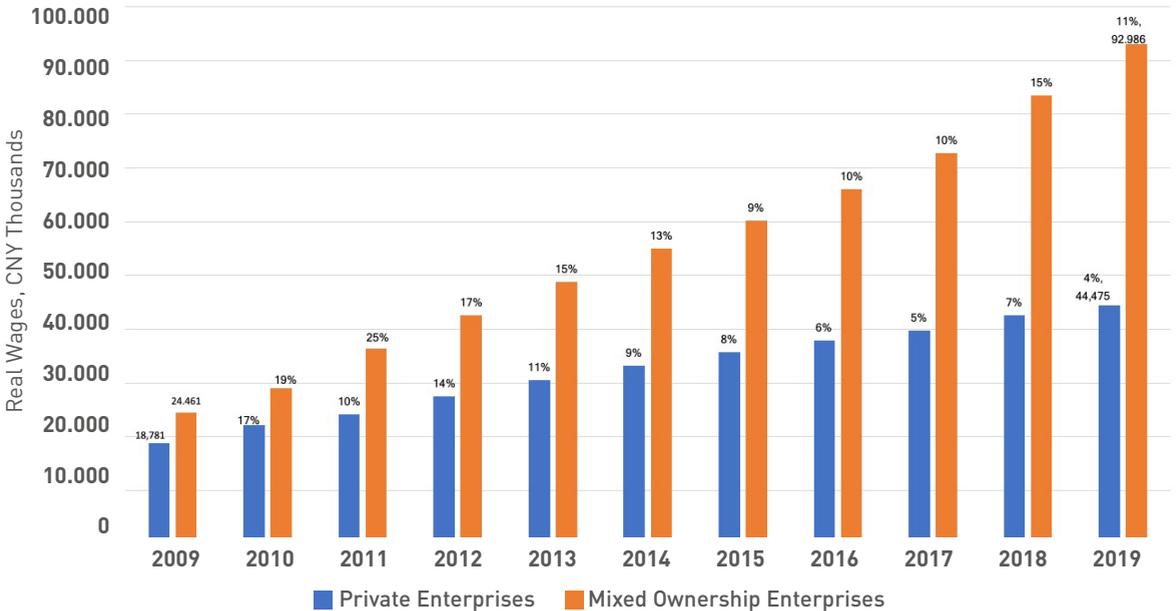
55 Per quanto riguarda il potere strutturale a livello di punto di produzione nel settore dell'*automotive* si veda Zhang Lu, "Lean Production and Labor Controls in the Chinese Automobile Industry in an Age of Globalization", *International Labor and Working-Class History*, (2008) 73: 24-44, 40. Per il settore dell'elettronica di consumo si veda Jenny Chan, Mark Selden, Pun Ngai, *Dying for an Iphone: Apple, Foxconn and the Lives of China's Workers* (Chicago: Haymarkets Books, 2020), 178. e per il settore della logistica si veda Silver, *Forces of Labor*, cit., 6.

56 Ilo, "Global Wage Report 2018-2019", 123.

57 La National Bureau of Statistics of China fornisce dati sui salari e sull'occupazione dividendo le imprese in tre macro-aree: private, non private e imprese statali. La categoria "imprese non private" è piuttosto criptica e viene rinominata "imprese a proprietà mista". Infatti, all'interno di questa categoria troviamo un ambiente di imprese molto eterogeneo con una miscela peculiare di capitali pubblici e privati, sia nazionali sia stranieri. Le quattro tipologie di impresa principali raggruppate in questa categoria sono le seguenti: società a responsabilità limitata, società a partecipazione azionaria, imprese finanziate da Hong Kong, Macao o Taiwan, imprese straniere.

del 14,4%, mentre nel settore privato (colonna blu) sono più che raddoppiati aumentando del 9,1% annuo. Confrontando questa tendenza con l'indagine sul calo della produttività reale del lavoro nel settore manifatturiero dopo la Cfg, si può notare come la crescita dei salari reali sia stata superiore sia agli aumenti di produttività sia alla crescita del Pil reale⁵⁸.

In conclusione, la fase conflittuale di scioperi illegali che hanno caratterizzato la prima metà degli anni '10 può essere spiegata dalla sovrapposizione di diversi fattori. Infatti, lo shock occupazionale nei settori orientati alle esportazioni causato dalla Cfg è avvenuto esattamente mentre il contesto legislativo, produttivo e demografico forniva ai lavoratori cinesi, soprattutto migranti interni, nuove fonti di potere. Eppure, quello stesso contesto legislativo, attraverso l'estensione di un meccanismo di risoluzione delle controversie lavorative completo e largamente accessibile, può essere individuato come un fattore centrale, sebbene non unico, nella riduzione degli scioperi illegali e nell'apertura di una fase istituzionale del conflitto industriale.



● Grafico 2

Andamento dei salari reali nel settore manifatturiero privato e misto (2009-2019)⁵⁹.

Fonte: National Bureau of Statistics of China.

58 "Average annual TFP growth in manufacturing fell from 2.0 percent in 1998-2007 to 1.1 percent in 2007-13. This decline was spread across industries: 24 of 28 sectors at the two-digit level had lower TFP growth in 2007-13 than in 1998-2007". Cfr. Brandt Loren, Litwack John, Mileva Elitza, Wang, Luhang, Zhang Yifan, Zhao, Luan, (2020), "China's Productivity Slowdown and Future Growth Potential", *World Bank Working Paper 9298* (2020), 8.

59 La conversione da salari nominali a salari reali è stata effettuata dall'autore, poiché i dati forniti dal Nbsc riportano solo i salari nominali.

Limiti e rappresentatività dei database

In assenza di statistiche governative sugli scioperi, gli studiosi di relazioni industriali cinesi e le Ong del lavoro si sono cimentati in molteplici forme di raccolte dati per colmare questa lacuna. Per quanto riguarda gli studiosi, uno dei lavori più approfonditi e completi è stato fatto da Manfred Elfstrom che, come attivista di China Labour Watch e di altre Ong, è riuscito a costruire un database con 1.471 scioperi avvenuti tra il 2003 e il 2012⁶⁰. Per quanto riguarda le Ong del lavoro, invece, lo sforzo maggiore è stato compiuto da China Labour Bulletin (Clb), che dal 2011 ha intrapreso un notevole lavoro di raccolta dati creando persino un sito web con una mappa interattiva degli scioperi avvenuti dal 2011⁶¹. Entrambi i database adottano una metodologia di raccolta dei dati simile, poiché condividono le fonti che sono in maggior misura media statali, privati e stranieri, report di attivisti di Ong, interviste e ricerche sui social media. Il lavoro empirico qui presentato si basa sulla combinazione di questi due database negli anni in cui si sono sovrapposti (2011-2012)⁶² allo scopo di ottenere il più ampio campione esistente di scioperi dei lavoratori cinesi nell'arco di tempo compreso tra il 2011 e il 2019. Tale sovrapposizione permette inoltre di attenuare parzialmente le distorsioni legate ad un'attività di raccolta dati non ufficiale e standardizzata. A tal proposito è necessario sottolineare che, come ammesso dagli stessi autori, questi dati possono presentare distorsioni geografiche e temporali⁶³.

Tra il 2011 e il 2019, il database Clb ha registrato 12.351 episodi conflittuali con un'ampia gamma di tipologie di azioni che vanno dai sit-in ai blocchi stradali, dagli scioperi alle vere e proprie forme di sabotaggio del posto di lavoro. Di conseguenza, non tutti i tipi di protesta raccolti nella banca dati sono scioperi nella loro definizione "classica"⁶⁴, ma sono tutti legati al lavoro e per semplicità saranno denominati scioperi anche in virtù di una impossibilità per i lavoratori cinesi di convocare scioperi attraverso il sindacato.

Per quanto riguarda la scelta di iniziare l'analisi nel 2011 e non già nel 2009, questa è legata all'assenza di dati organici per il biennio successivo alla Cfg, mentre la fine dell'intervallo nel 2019 è definita in virtù dello scoppio della pandemia Covid-19, i cui esiti circa le relazioni industriali non sono ancora osservabili nel loro complesso. Tuttavia, questo intervallo temporale permette di osservare la dinamica dei conflitti industriali in un periodo scevro da shock esterni e caratterizzato da una discreta stabilità politico-economica, ad esclusione della crisi finanziaria del 2015-2016 che rappresenta la coda della fase conflittuale.

60 Manfred Elfstrom è "Assistant Professor" presso la British Columbia University; i suoi lavori sugli scioperi sono stati utilizzati in diverse pubblicazioni scientifiche: Manfred Elfstrom Sarosh Kuruvilla, "The Changing Nature of Labor Unrest in China", *International Labour Review* 67 (2014) 2: 453-480. Manfred Elfstrom, "Two Steps forward, One Step back: Chinese State Reactions to Labour Unrest", *The China Quarterly* 240 (2019): 855-879. Le informazioni biografiche sull'autore sono tratte da un'intervista rilasciata a *Made in China Journal*, disponibile al seguente link <https://madeinchinajournal.com/2021/01/18/workers-and-change-in-china-a-conversation-with-manfred-elfstrom/>.

61 In realtà, Clb aveva iniziato a raccogliere dati sugli scioperi già nel primo decennio del secolo, ma i numeri raccolti sono stati significativamente più bassi, poiché all'interno del loro rapporto hanno registrato solo 763 scioperi. Si veda Clb 2012 "A decade of change: the workers' movement in China, 2000-2010".

62 Dal database compilato da Elfstrom sono stati presi 444 scioperi in totale.

63 Per quanto riguarda Clb si veda alla loro nota introduttiva al database <https://clb.org.hk/content/introduction-china-labour-bulletin's-strike-map>. Per quanto riguarda Elfstrom, si veda Manfred Elfstrom, "Two Steps forward, One Step back: Chinese State Reactions to Labour Unrest", *cit.*, 859.

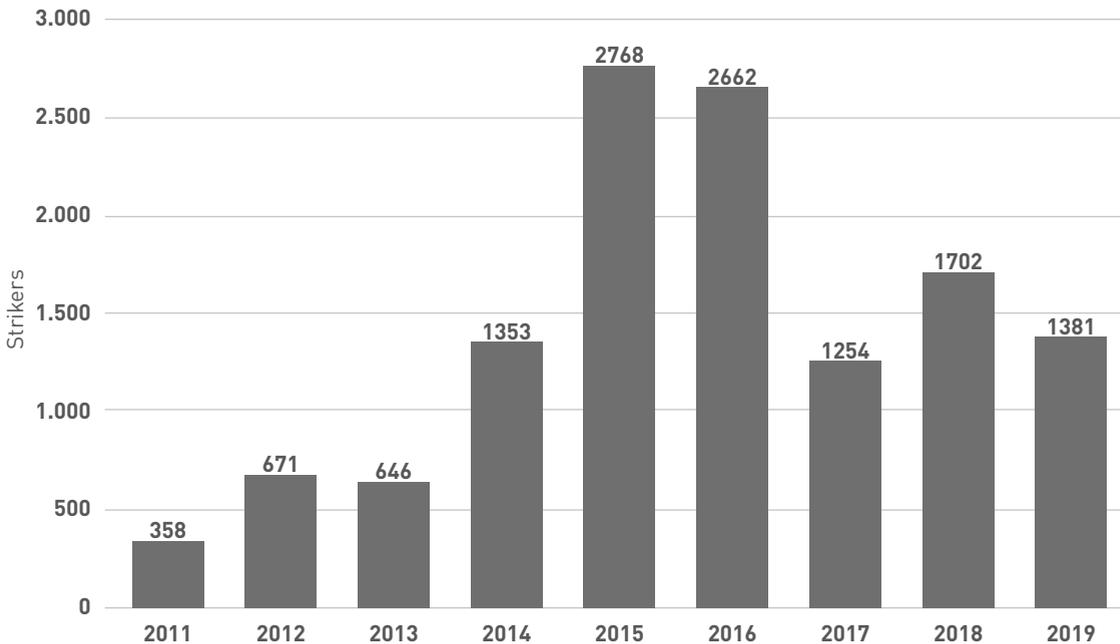
64 Una definizione molto diffusa è stata fornita da Richard Hyman per cui lo sciopero è "a temporary stoppage of work by a group of employees in order to express a grievance or enforce a demand". Richard Hyman, *Strikes* (London: Macmillan, 1989), 17.

I due database sono composti da dieci variabili di seguito elencate: data, provincia, città, macro settore industriale, micro settore industriale, proprietà dell'impresa, repertorio dell'azione svolta, il numero dei partecipanti, la rivendicazione e la risposta istituzionale alla protesta. Per motivi di spazio e rilevanza, qui saranno discusse dinamiche legate solamente alle variabili temporali, provinciali, macro-settoriali, alla tipologia della proprietà e al numero dei partecipanti.

Il conflitto industriale in Cina: 2011-2019

Scioperi

Se si osserva il grafico 3 sulla distribuzione annuale degli scioperi avvenuti tra il 2011 e il 2019 senza tener in considerazione le distorsioni geografiche e temporali della raccolta dati, quanto detto sopra sulla divisione dell'intervallo temporale caratterizzato da una fase più conflittuale tra il 2011 e il 2016 e una diminuzione degli scioperi tra il 2017 e il 2019 sembrerebbe fuorviante. Tuttavia, come specificato nel paragrafo sulla rappresentatività dei database, questi dati devono essere interpretati qualitativamente e in maniera disaggregata al fine di dare maggior peso alle variabili che compongono la raccolta, alternando l'analisi delle tendenze rilevate sia in termini assoluti sia in termini relativi e percentuali. Infatti, non tutti gli scioperi sono uguali poiché i settori, la tipologia di proprietà, il numero di partecipanti e il luogo dove avvengono sono vettori fondamentali nella formazione di potere negoziale sia "a livello di mercato del lavoro" sia "a livello di punto di produzione". Conseguentemente, nonostante il periodo 2011-2014



● Grafico 3

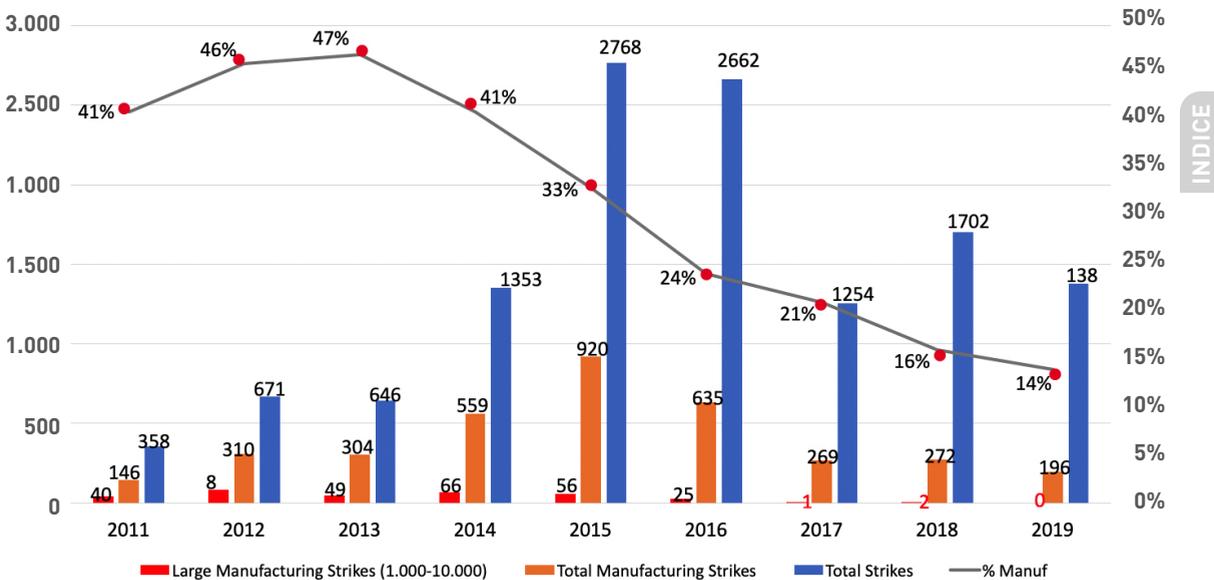
Scioperi in Cina (2011-2019)

Fonte: Elfstrom e CLB database

sembrerebbe rappresentare la fase meno conflittuale dell'intervallo preso in considerazione, l'analisi delle variabili qualitative ci permette di affermare esattamente il contrario.

Il primo elemento che si prende in esame è l'evoluzione degli scioperi nei diversi settori produttivi. Come si può osservare nel grafico 4, gli scioperi nel comparto manifatturiero rappresentavano oltre il 40% del totale fino al 2014 (linea di tendenza grigia) e crescono in termini assoluti fino al 2016, mentre a partire dal 2017 crollano in termini percentuali, assestandosi tra il 21% e il 14%, e diminuiscono notevolmente anche in termini assoluti passando dai 635 registrati nel 2016 ai 269 dell'anno seguente (colonna arancione).

L'altro dato evidenziato nel grafico 4 è il numero di scioperi nel manifatturiero che hanno visto la partecipazione di più di 1000 lavoratori (*large manufacturing strikes*, colonna rossa). Questa variabile, in assenza di dati ufficiali e in un contesto segnato dalla mancanza del diritto di sciopero e dalla conseguente possibilità di misurare l'adesione allo stesso, ci permette di evidenziare parzialmente l'intensità e la portata degli scioperi nel manifatturiero⁶⁵. Questi scioperi di grandi dimensioni sono numericamente rilevanti tra il 2011 e il 2015, quando variano dai 40 agli 85 episodi annui,⁶⁶ e sperimentano una diminuzione sia in termini assoluti sia relativi nel 2016 (25 su 635, il 4%), per infine svanire nell'ultimo triennio dove se ne registrano appena 3.



● Grafico 4

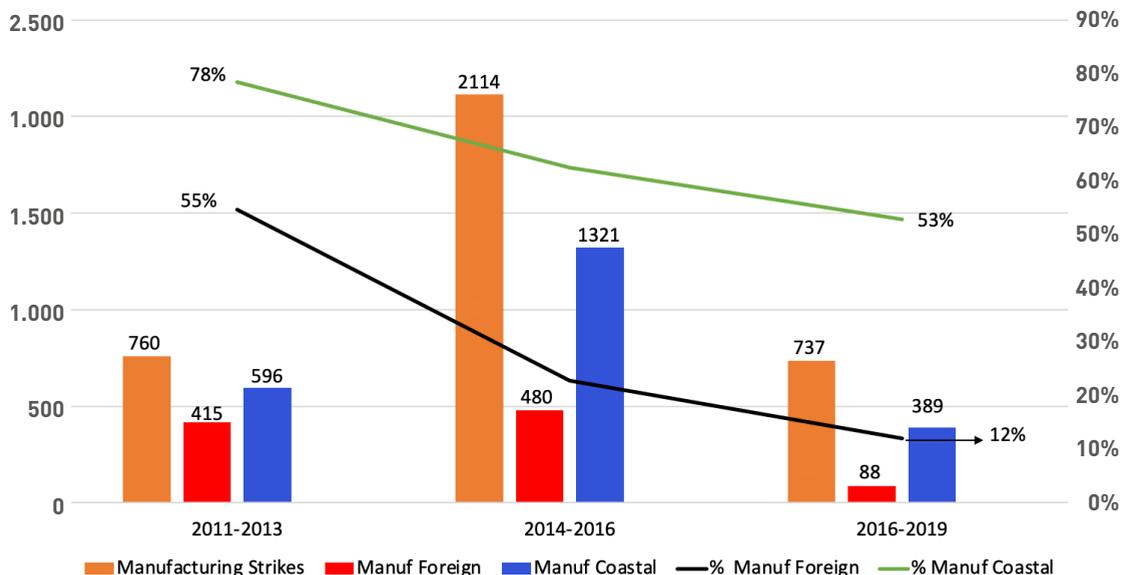
Scioperi nel manifatturiero in termini assoluti e percentuali

Fonte: Elfstrom e CLB database

⁶⁵ Questo dato risulta ulteriormente importante perché si può presumere non sia soggetto a distorsioni nella raccolta dei dati. Infatti se la capacità di collezione sono migliorate nel tempo permettendo di catalogare scioperi più piccoli e in settori meno osservati o più di distanti geograficamente da Hong Kong dove sono basati gli attivisti della Ong, questo processo potrebbe risultare viziato se assistessimo ad una diluizione percentuale degli scioperi con più di 1000 partecipanti negli anni in cui la rilevazione cresce, invece ciò che identifichiamo è una progressiva diminuzione di questi scioperi di grandi dimensioni in termini assoluti.

⁶⁶ Rispetto a questo dato e alla sua valenza nel comparto manifatturiero è necessario sottolineare che sui 12.795 scioperi contenuti nei due database solo 471 scioperi risultano partecipati da più di 1.000 lavoratori (3,7% del totale). Di questi 471 scioperi di grandi dimensioni ben 324 sono registrati nel comparto manifatturiero (69%).

Ci sono almeno altre due variabili all'interno del database che ci permettono di esaminare la dinamica decrescente degli scioperi nel manifatturiero: la tipologia di proprietà delle imprese e la loro collocazione geografica. Come si può osservare nel grafico 5, le imprese straniere⁶⁷ hanno rappresentato una fonte importante per gli scioperi avvenuti nel manifatturiero con un totale di 983 su 3611 episodi totali (circa il 27%), ma l'andamento è fortemente disomogeneo. Infatti, se si osserva il peso percentuale delle imprese straniere nel settore (linea di tendenza nera) si nota che queste valevano il 55% nel primo triennio ma appena il 12% tra il 2017-2019. Questo dato così marcato in termini relativi è probabilmente inficiato da una distorsione geografica nella raccolta dati.⁶⁸ Tuttavia, ai fini della comprensione della progressiva minore conflittualità nel manifatturiero, è sufficiente e più opportuno osservare il dato assoluto che ci mostra 415 scioperi in imprese manifatturiere straniere tra il 2011 e il 2013, 480 tra il 2014 e il 2016 ed appena 88 nell'ultimo triennio (colonna rossa). Non sorprendentemente, la seconda variabile inclusa nel grafico 5, ossia il numero di scioperi nel manifatturiero avvenuti nelle province costiere,⁶⁹ mostra una tendenza simile, seppur meno marcata. Infatti, tralasciando



● Grafico 5

Scioperi nel manifatturiero, dettaglio imprese straniere, dettaglio province costiere

Fonte: Elfstrom e CLB database

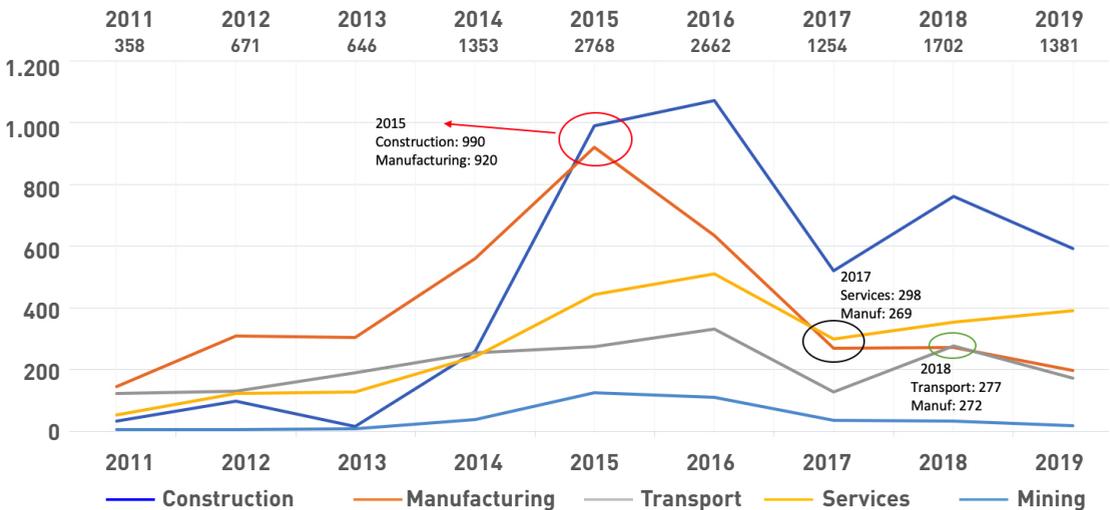
67 Con questo termine si intendono tutte le imprese con capitali non interamente cinesi (*joint venture*) o con capitale unicamente straniero. Questa categoria non fa differenziazione tra capitali provenienti da Hong Kong, Macao e Taiwan e capitali provenienti da altri parti del mondo, differenza che è spesso utilizzata nella fornitura di dati da parte del National Bureau of Statistics of China (Nbsc).

68 La distorsione geografica potrebbe essere dettata dalla prossimità geografica tra gli attivisti di China Labour Bulletin (Hong Kong) e le province costiere che sono storicamente il principale punto di arrivo dei capitali stranieri. Conseguentemente, la maggior capacità di supervisione e raccolta su scala nazionale ottenuta nel corso degli anni da parte degli attivisti che hanno compilato il database potrebbe giustificare una diminuzione del valore relativo degli scioperi avvenuti nelle imprese manifatturiere straniere.

69 Con il termine "coastal China" si raggruppano le province del Guangdong, Fujian, Jiangsu, Shandong, Zhejiang, Hainan e la municipalità di Shanghai. Tale raggruppamento segue la divisione del territorio cinese in macro-regioni operata nei piani quinquennali di sviluppo.

l'andamento relativo,⁷⁰ il numero assoluto degli scioperi nel manifatturiero delle province costiere (colonna blu) è notevolmente mutato durante l'intervallo temporale passando da 596 nel 2011-2013 ai 1.321 del 2014-2016 per poi diminuire a 389 scioperi nell'ultimo triennio.

In sintesi, i grafici 4 e 5 mostrano come a partire dal 2017 il comparto manifatturiero abbia perso centralità nei conflitti industriali e con esso il venire meno degli scioperi di grandi dimensioni che avevano caratterizzato la prima metà degli anni '10. Tale dato sembra parzialmente spiegato dai minori conflitti registrati nelle imprese straniere, principalmente situate nelle province costiere. L'andamento degli scioperi nel manifatturiero è fondamentale sia per testare il potere negoziale strutturale "a livello di punto di produzione" sia per analizzare l'evoluzione della contrattazione collettiva. Infatti, nella prima metà degli anni '10, molteplici episodi di contrattazione collettiva sono avvenuti non in conseguenza del nuovo quadro legislativo ma solo in virtù della capacità dei lavoratori manifatturieri di bloccare la produzione e pretendere l'apertura delle trattative (*collective bargaining by riot*)⁷¹.



● Grafico 6

Distribuzione scioperi per settore industriale (2011-2019)

Fonte: Elfstrom e CLB database

Questa preminenza del ruolo dei lavoratori nell'aprire i negoziati ha portato Chen a definire il sistema di contrattazione quadripartito invece che tripartito, al fine di sottolineare l'iniziativa

⁷⁰ Le province costiere sono passate da ospitare l'80% degli scioperi nel manifatturiero nel 2011 a circa il 50% tra il 2017 e il 2019. Tuttavia, come evidenziato per le imprese straniere, tale andamento relativo potrebbe essere viziato da una distorsione geografica legata al potenziale miglioramento della raccolta dati su scala nazionale da parte degli attivisti della Ong.

⁷¹ Chan, Hui, "The Development of Collective Bargaining in China" *cit.*, 222-223.

autonoma dei lavoratori e la persistente incapacità dell'Acftu di rappresentarli⁷². Tuttavia, il venir meno della fase conflittuale nel comparto manifatturiero ha comportato la rarefazione degli episodi di contrattazione collettiva e una quasi completa sparizione dei tentativi di rappresentanza autonoma.⁷³ Eppure, come si può osservare nel grafico 6, la dinamica declinante degli scioperi nel comparto manifatturiero è stata progressivamente compensata da una crescita delle proteste nei servizi, nel trasporto e soprattutto nel settore delle costruzioni. Già nel 2015, quando gli scioperi nel manifatturiero hanno toccato il proprio picco con 920 episodi (linea di tendenza arancione), l'ambito delle costruzioni rappresentava la prima fonte di conflitti con 990 scioperi rilevati (linea di tendenza blu). Un primato che rimarrà stabile, seppur con una contrazione dopo il 2016, fino alla fine dell'intervallo analizzato.

Gli scioperi nei servizi e nei trasporti hanno invece superato quelli nel manifatturiero rispettivamente nel 2017 e nel 2018, testimoniando come il terziario sia divenuto il settore nel quale la conflittualità sembra tenere in termini quantitativi.

Questa dinamica degli scioperi nelle costruzioni e nei servizi può essere correlata a due processi distinti. In primo luogo, lo stimolo anti-ciclico da 580 miliardi messo in campo dal governo cinese nel 2009 è stato canalizzato quasi totalmente nelle infrastrutture al fine di assorbire la disoccupazione congiunturale e sovracapacità produttiva causata dalla Cfg.⁷⁴ Nonostante il settore sia notoriamente dominato da grandi imprese di stato, queste sono progressivamente diminuite favorendo processi di *outsourcing* verso le imprese private che hanno reso il settore la prima fonte di impiego dei lavoratori migranti.⁷⁵ Conseguentemente le costruzioni sono diventate il settore dove risiede il maggior grado di informalità con un'elevata assenza di contratti, somministrazione di contratti di lavoro atipici (*dispatch workers*) ed un elevato ricambio legato ai ritmi e all'elevata incidenza di infortuni⁷⁶.

In secondo luogo, nel corso degli anni '10 il mercato del lavoro cinese ha subito delle trasformazioni notevoli nella distribuzione dell'impiego con il settore terziario che, spinto da un incessante urbanizzazione, è cresciuto da 263 milioni di lavoratori nel 2010 a 359 nel 2019⁷⁷. Quindi, il programma di ingenti investimenti nelle infrastrutture e la profonda riconfigurazione della distribuzione occupazionale hanno chiaramente avuto un impatto sulla dinamica del conflitto industriale, indebolendo le fonti di potere dei lavoratori. Infatti, in settori come le

72 Feng Chen, "Trade Unions and the Quadripartite Interactions in Strike Settlement in China", *The China Quarterly* (2010) 201:104-124.

73 "Collective bargaining is not dead in the sense that it will disappear from China's labour-capital relations (...) But collective bargaining is dead as a political aim. It is not going to be the cornerstone of twentieth century-style class compromise in China, it is not generative of worker power, and it certainly does not herald broader social transformation." Eli Friedman, "Collective Bargaining in China is Dead: The Situation is Excellent", *Made in China Journal*, 26 marzo 2017, disponibile all'Url <https://madeinchinajournal.com/2017/03/26/collective-bargaining-in-china-is-dead-the-situation-is-excellent/>.

74 Barry Naughton "Understanding the Chinese Stimulus Package", *China Leadership Monitor*, 28 (8 maggio 2009), 7. Disponibile all'Url <https://www.hoover.org/research/understanding-chinese-stimulus-package>.

75 Sarah Swider, "Permanent Temporariness in the Chinese Construction Industry" in *From Iron Rice Bowl to Informalization* edito da Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee e Mary Gallagher, (Ithaca, Cornell University Press, 2011): 156-174, 163-164.

76 Pun Ngai e Peier Chen, "Confronting global infrastructural capitalism: the triple logic of the 'vanguard' and its inevitable spatial and class contradictions in China's highspeed rail program", *Cultural Studies* (2022): 1-22. Si veda anche "Understanding and resolving the fundamental problems in China's construction industry", *China Labour Bulletin*, 18 marzo 2019, disponibile all'Url <https://clb.org.hk/content/understanding-and-resolving-fundamental-problems-china's-construction-industry>.

77 *China Labour Statistical Yearbook 2021*, capitolo 1, scheda 5, p. 9.

costruzioni e i servizi, il potere negoziale “a livello di punto di produzione” è decisamente più debole che nel comparto manifatturiero, causando una drastica diminuzione degli episodi di contrattazione collettiva.

Questo passaggio della conflittualità dalla manifattura al terziario, riconfigurando le relazioni di produzione nelle quali si era costruito un crescente potere negoziale dei lavoratori, ha nutrito il processo di istituzionalizzazione “viziata” che misuriamo attraverso il ricorso alle controversie lavorative con il quale si chiude la disamina.

Le controversie di lavoro

Nei precedenti paragrafi si è ricostruita l'introduzione delle controversie di lavoro con la riforma del 1994 e la loro riconfigurazione avvenuta con le leggi del 2007-08, senza entrare nel dettaglio del loro funzionamento. Tuttavia, la struttura del processo stesso è rilevante per comprendere le capacità e i limiti di tale meccanismo istituzionale di risoluzione dei conflitti. Le controversie di lavoro possono essere individuali e collettive e il loro processo di risoluzione è basato su tre livelli: mediazione (*mediation*), arbitrato (*arbitration*) e contenzioso in tribunale (*litigation*).⁷⁸

Il primo aspetto che è necessario sottolineare è che la mediazione non rappresenta solamente uno stadio del processo di risoluzione delle controversie ma è l'obiettivo ultimo da ricercare in tutte le tre fasi,⁷⁹ rendendo questo termine molto ricorrente e potenzialmente disorientante. Lo “stadio della mediazione” può avvenire in due modi: in primo luogo, ogni impresa di dimensioni medie o grandi deve avere al suo interno una Commissione di mediazione del lavoro (Cml) gestita dal personale dell'Acftu che deve prendere obbligatoriamente in carico la controversia⁸⁰. In secondo luogo, ove vi siano, il lavoratore può richiedere che la mediazione della controversia sia presa in carico da organizzazioni istituite a livello locale che siano preposte a svolgere tale funzione⁸¹. Tuttavia, non vi sono statistiche ufficiali sul numero delle controversie risolte attraverso questo stadio di mediazione a livello aziendale o locale⁸². Conseguentemente, le valutazioni su questa prima fase del processo sono limitate, ma si può sottolineare lo sforzo da parte delle istituzioni ad espandere la risoluzione attraverso questo stadio al fine di non sovraccaricare le fasi successive.

Il lavoratore può decidere di evitare completamente lo stadio della mediazione a livello aziendale o locale e avanzare la richiesta di arbitrato. Il processo dell'arbitrato è composto da tre fasi: la presentazione del caso (*filing*), l'udienza (*hearing*) e il giudizio (*award*). La presentazione

78 Sia per attinenza sia per assenza di dati, i contenziosi a livello giuridico saranno esclusi dalla trattazione, tuttavia è necessario sottolineare che se una delle due parti coinvolte non è soddisfatta dall'esito dell'arbitrato può ricorrere al contenzioso presso una corte locale e ad ulteriore appello alla Corte intermedia del popolo.

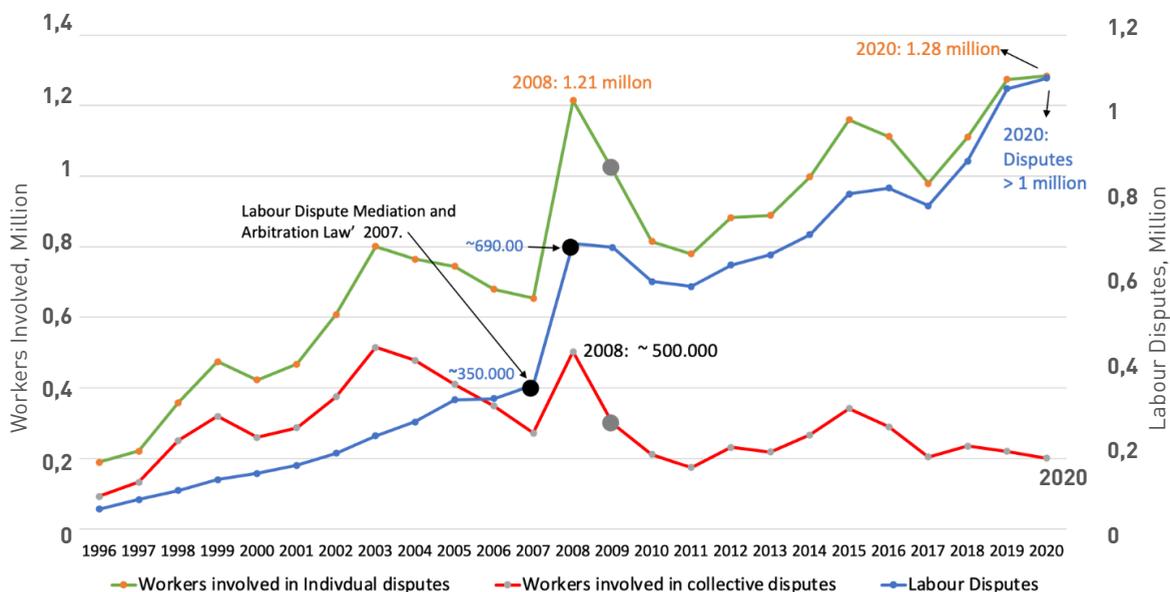
79 Tale concetto è sottolineato nell'articolo 3 della Legge sulla mediazione e gli arbitrati del lavoro: “Labor disputes shall be resolved on the basis of facts and pursuant to the principles of lawfulness, impartiality and timeliness, with stress on mediation, in order to protect the lawful rights and interests of the parties according to law.” Si veda anche Wenjia Zhuang, Feng Chen, “«Mediate First»: The Revival of Mediation in Labour Dispute Resolution System”, *The China Quarterly* (2015) 222: 380-402.

80 Il Ministero della gestione delle risorse umane e della sicurezza sociale nel 2011 ha emesso un documento guida intitolato “Disposizione sulla negoziazione e la mediazione delle controversie” nel quale impone alle aziende di medie e grandi dimensioni di formare tali Commissioni di mediazione del lavoro attraverso il coordinamento con l'Acftu. Cooney, Biddulph, Zhu, *Law and Fair Work in China cit.*, 477.

81 Articolo 11 della Legge sulla mediazione e gli arbitrati del lavoro.

82 Fang Lee Cooke, “The Changing Dynamic of Employment Relations in China: An Evaluation of the Rising Level of Labour Disputes”, *Journal of Industrial Relations* 50 (2008) 1: 111-138.

del caso deve essere obbligatoriamente presa in carico dalla Commissione degli arbitrati del lavoro (Cal) di cui ogni dipartimento locale del lavoro deve essere dotato. Entro cinque giorni dalla presentazione del caso, la Commissione deve valutare se ci siano le condizioni per procedere con l'arbitrato e, in caso affermativo, nomina un Tribunale degli arbitrati del lavoro (Tal).⁸³ Questo svolgerà l'udienza e prenderà un giudizio finale entro sessanta giorni dalla presa in carico dell'arbitrato. Tuttavia, anche il Tal ha la possibilità di proporre una sua mediazione,⁸⁴ che, come vedremo nell'analisi dei dati, è divenuta la tipologia di risoluzione più diffusa. In assenza di dati sul primo "stadio della mediazione" e sul ricorso ai tribunali locali, il centro dell'analisi verterà sull'evoluzione delle controversie di lavoro risolte attraverso il secondo stadio dell'arbitrato. Come si può osservare nel grafico 7, le controversie di lavoro tramite arbitrato sono aumentate costantemente e vertiginosamente sin dalla loro istituzione (linea di tendenza blu). Nel 2007, appena dieci anni dopo l'inizio della rilevazione ufficiale, questa "arma legale" aveva già raggiunto un'ampia diffusione con 350.000 controversie processate.



● Grafico 7

Controversie di lavoro (1996-2020), dettaglio controversie individuali e collettive

Fonte: *China Labour Statistical Yearbook*, 2021. Capitolo 8, scheda 1, 340-343.

83 Ronald Brown, *Understanding Labor and Employment Law in China*, (New York: Cambridge University Press, 2010), 172-173. Sia la Commissione (Cal) sia il Tribunale (Tal) dovrebbero rispecchiare la consultazione tripartita, avendo al loro interno un rappresentante dell'Acftu, del datore di lavoro e del dipartimento locale del lavoro. Tuttavia, è molto diffuso che gli arbitrati individuali e di piccole dimensioni abbiano un solo arbitro appartenente al dipartimento locale del lavoro. Si veda Gallagher, *Authoritarian Legality in China*, cit., 87-88.

84 Cynthia Estlund e Aaron Halegua, "What Is Socialist about Labour Law in China?" in *Socialist Law in Socialist East Asia*, a cura di Fu Hualing, Gillespie John, Nicholson Pip, Partlett William (UK: Cambridge University Press, 2018), 257-287, 272. Articolo 42 della Legge sulla mediazione e gli arbitrati del lavoro: "The arbitral tribunal shall mediate before making an award".

Tuttavia, come affermato in precedenza, la vera ascesa avviene con il ciclo di riforme del lavoro del 2007-08 e il parallelo shock occupazionale causato dalla Cfg.

Infatti, l'obbligatorietà dei contratti di lavoro,⁸⁵ la semplificazione dell'iter e l'abbattimento dei costi di accesso hanno portato a un'esplosione delle controversie, che nel 2008 erano raddoppiate a circa 690.000. Tra il 2009 e il 2013, le controversie sono rimaste stabili tra le 600.000 e le 700.000, mentre dal 2014 hanno ricominciato a crescere superando il milione nel 2020.

Il secondo elemento presente nel grafico 7 rappresenta il numero di lavoratori coinvolti nelle controversie che sono divise tra individuali (linea di tendenza verde) e collettive (linea di tendenza rossa). Già nel 2003, 800.000 lavoratori erano coinvolti in controversie individuali e più di 500.000 in quelle collettive, ma il picco è stato raggiunto nel 2008 con più di 1 milione e 700.000 lavoratori coinvolti in entrambe le categorie. Per quanto riguarda le controversie individuali, dopo il 2008 si nota una decrescita ed una fase di stabilità tra il 2010 e il 2014 ed in seguito una nuova ascesa fino al picco del 2020 con il ricorso da parte di quasi un milione e 300.000 lavoratori. Per quanto riguarda le controversie collettive il loro apice è stato raggiunto nel 2008 con 500.000 lavoratori coinvolti, per poi sperimentare una flessione e una stabilizzazione intorno ai 200.000 ricorsi collettivi annui.

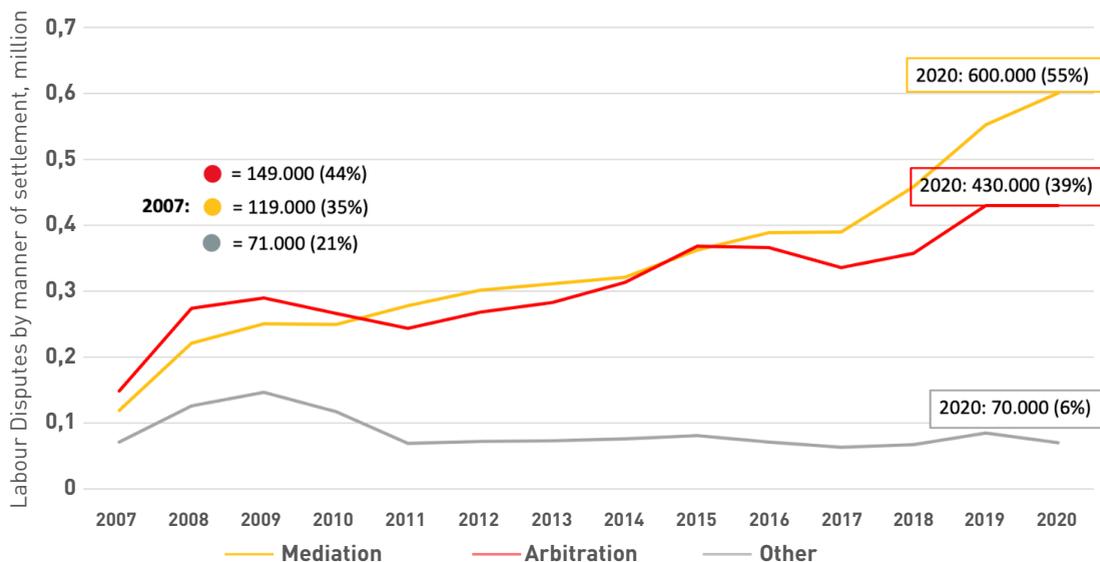
La divaricazione tra il numero delle controversie individuali e quelle collettive può essere spiegata da tre fattori. Un primo fattore può essere rintracciato nella terziarizzazione dell'economia cinese. Infatti, la configurazione del mercato e i rapporti di lavoro nei servizi rendono più rara la promozione di controversie collettive omogenee negli interessi. Un secondo fattore è legato alla ridefinizione delle due categorie. Infatti, fino al 2009 una controversia veniva identificata come collettiva se era avanzata da tre lavoratori mentre in seguito il numero dei promotori doveva ammontare almeno a dieci.⁸⁶ Tale aspetto che potrebbe sembrare solamente formale è in realtà connesso ad una precisa volontà delle istituzioni. Infatti, il terzo fattore che ha favorito l'aumento del numero di controversie individuali è prettamente politico e riguarda il funzionamento delle commissioni e dei tribunali degli arbitrati. Questi, seguendo la volontà politica del Partito, tendono a scomporre artificialmente e strumentalmente le controversie collettive in individuali al fine di depotenziarne i contenuti e promuovere il numero più alto possibile di mediazioni.⁸⁷ Infatti, come menzionato in precedenza, la mediazione non solo può essere uno dei possibili esiti dello stadio dell'arbitrato ma è divenuta il risultato largamente più diffuso.

Il grafico 8 mostra che nel 2007 le controversie risolte tramite un arbitrato con giudizio in favore di una delle due parti contendenti erano la maggioranza e rappresentavano il 44% del totale (linea di tendenza rossa), le mediazioni erano il 35% (linea di tendenza gialla), mentre una controversia su cinque veniva rigettata o ritirata (linea di tendenza grigia). Nel corso degli anni '10, i rigetti sono rimasti stabili intorno alle 70.000 unità ma sono diminuiti notevolmente in termini percentuali (6%), come probabile conseguenza dell'affinamento nel tempo dell'architettura legale scaturita dalle riforme del 2007-08. Tuttavia, ciò che è maggiormente interessante ai fini dell'analisi è il crescente uso della mediazione nello stadio di arbitrato. Nel

85 Gallagher e Dong, "Legislating Harmony" *cit.*, 38.

86 Chan, Selden, Pun, *Dying for an Iphone cit.*, 148. Nel grafico 7, l'anno 2009 nel quale le categorie cambiano è evidenziato con due punti grigi sulle due linee di tendenza.

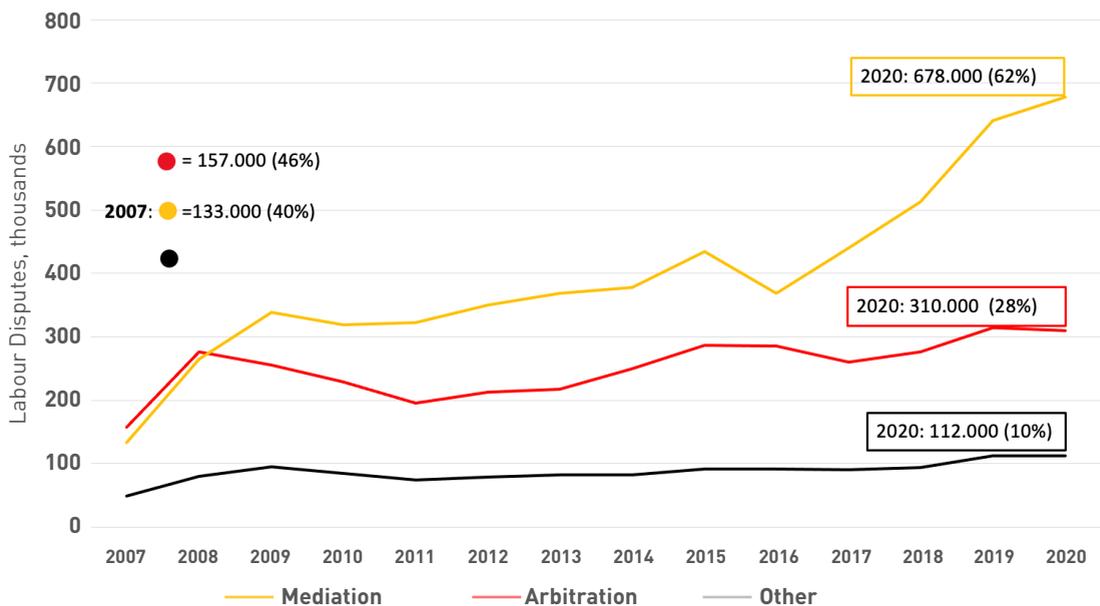
87 Gallagher, *Authoritarian Legality in China, cit.*, 94.



● Grafico 8

Confronto delle controversie di lavoro risolte tramite mediazione o arbitrato.

Fonte: *China Labour Statistical Yearbook*, 2021. Capitolo 8, scheda 1, 340-344.



● Grafico 9

Esiti delle controversie di lavoro (2007-2020).

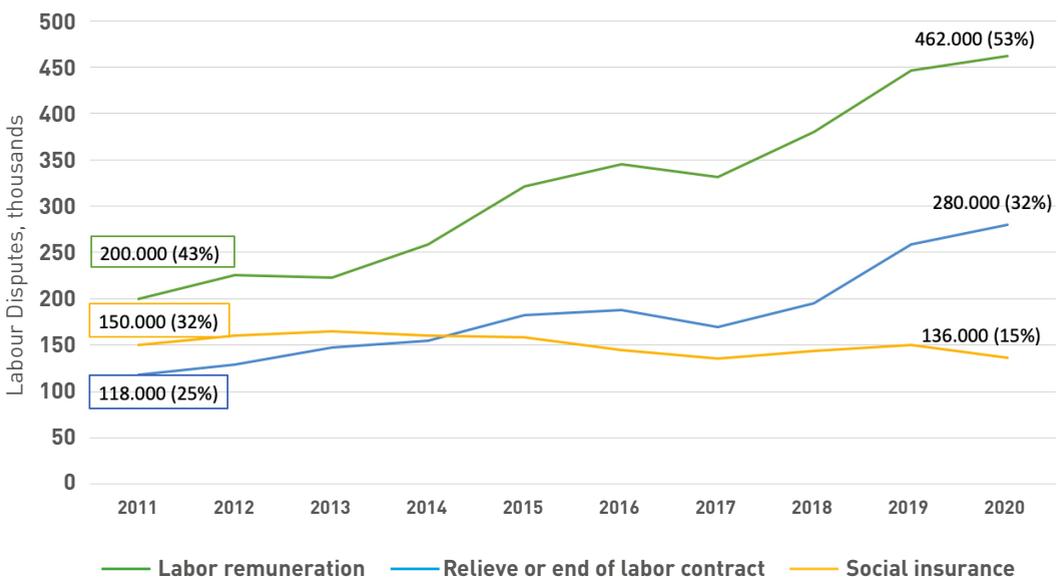
Fonte: *China Labour Statistical Yearbook*, 2021. Capitolo 8, scheda 1, 340-344.

2020, più di una controversia su due è stata risolta dal Tal raggiungendo questo compromesso senza procedere ulteriormente verso un giudizio. Questa postura dei tribunali risulta ancora più evidente se osserviamo i dati forniti sugli esiti degli arbitrati.

Come si può osservare nel grafico 9, nonostante il numero crescente di controversie, le vittorie in sede legale da parte dei datori di lavoro sono rimaste stabili intorno alle 100.000 durante gli anni '10 (linea di tendenza nera), mentre il rapporto tra il numero di arbitrati in favore dei lavoratori (linea di tendenza rossa) e il numero di mediazioni (*won by both parties*, linea di tendenza gialla) si è invertito.

Infatti, gli arbitrati in favore dei lavoratori nel 2007-08 erano l'esito più diffuso con una percentuale superiore al 45% mentre le mediazioni si attestavano intorno al 40%. Negli anni '10, invece, le mediazioni hanno progressivamente guadagnato terreno doppiando il numero delle vittorie dei lavoratori.

Per quanto riguarda la tipologia delle rivendicazioni è interessante sottolineare che i dati contenuti nei database e i dati ufficiali sulle controversie mostrano tendenze sovrapponibili. Il grafico 10 mostra come il tema della remunerazione del lavoro (linea di tendenza verde) sia predominante, motivando oltre il 50% dei ricorsi, seguito dalle controversie di lavoro ai licenziamenti e alla fine dei contratti di lavoro e infine dal welfare e la previdenza sociale. Questa stessa classifica, seppur con percentuali diverse, è quella che si estrae dall'analisi delle rivendicazioni contenute nei due database sugli scioperi.⁸⁸



● Grafico 10

Rivendicazioni delle controversie di lavoro (2011-2020).

Fonte: *China Labour Statistical Yearbook*, 2021. Capitolo 8, scheda 1, 340-344.

⁸⁸ Nel database gli scioperi legati alla remunerazione del lavoro rappresentano il 78%, quelli legati a licenziamenti o fine contratto il 12%, e quelli legati a welfare e previdenza sociale il 7%.

In conclusione, le controversie di lavoro nel sistema legale hanno sperimentato un'ascesa notevole con il ciclo di riforme del 2007-08 e sono continuate a crescere durante tutta la scorsa decade coinvolgendo più di un milione di lavoratori ogni anno. La divaricazione delle tendenze tra i lavoratori coinvolti in controversie individuali, ancora in crescita, e collettive, stabili intorno ai 200.000, può essere connessa sia alla terziarizzazione dell'economia cinese sia alla volontà politica del partito e dell'Acftu di incorporare le controversie di lavoro al fine di favorire la mediazione nel processo di arbitrato.

Infine, i dati sugli esiti e sulle rivendicazioni mostrano che nel 90% dei casi i lavoratori ottengono dei miglioramenti, seppur parziali, e che la natura della controversia sia tematicamente sovrapponibile a quanto viene avanzato attraverso lo strumento dello sciopero. Ed è proprio questa tendenza a rendere adeguato il termine "arma legale", perché a differenza degli scioperi, il ricorso al sistema legale-giudiziario in un quadro legislativo abbastanza progressista in materia di lavoro sembra permettere ai lavoratori di ottenere dei miglioramenti della loro condizione senza doversi cimentare con l'irrigidimento repressivo del Partito-Stato guidato da Xi.⁸⁹

Conclusioni

Il conflitto industriale nella Rpc continua a porre interrogativi complessi alle teorie di relazioni industriali. La "pretesa unitarista" del Pcc, definita come fittizia convergenza di interessi tra il partito, i lavoratori, le imprese e l'Acftu, ha influenzato passato e presente delle relazioni industriali. In primo luogo, ha prodotto un'asimmetria tra il quadro legislativo-istituzionale e la realtà dell'organizzazione della produzione sempre più orientata dalle logiche di mercato, comportando l'assenza di meccanismi istituzionali di risoluzione dei conflitti. In secondo luogo, la sopravvivenza di tale "pretesa unitarista" rappresenta ancora oggi un vincolo ideologico che preclude al Pcc la possibilità di concedere forme di rappresentanza autonoma ai lavoratori e conseguentemente di promuovere una completa istituzionalizzazione del conflitto industriale. Il 2007-08 ha rappresentato un momento cruciale per le relazioni industriali della Rpc. Lo shock occupazionale causato dallo scoppio della Cfg si è infatti sovrapposto a tre nuovi fonti di potere dei lavoratori: un nuovo e più favorevole quadro legislativo, ed un accresciuto potere negoziale sia "a livello di mercato di lavoro" sia "a livello di punto di produzione". La conseguenza è stata l'apertura di una fase conflittuale di scioperi illegali che si è protratta fino al 2015-2016. Questo periodo è stato caratterizzato da scioperi di massa avvenuti principalmente nel manifatturiero, settore nel quale si è assistito ai prodromi di una contrattazione collettiva e ad un'esplosione dei salari. Principali protagonisti di questa fase sono stati i migranti interni di seconda generazione, che nell'ottica dell'*empowerment thesis* di Pun avrebbero accumulato una crescente consapevolezza di classe foriera di rabbia e scioperi selvaggi.

Tuttavia, a partire dalla seconda metà degli anni '10 si è osservata una ritirata complessiva della conflittualità nel mondo del lavoro ed una parallela crescente adesione al meccanismo di risoluzione delle controversie di lavoro. Il carattere individuale e l'assenza di coordinate ambizioni di rappresentanza politico-sindacale di questa "arma legale" ha diluito gli

89 Tim Pringle Jude Howell, "Shades of Authoritarianism and State-Labour Relations in China", *British Journal of Industrial Relations* 57 (2019) 2: 223-246, 224. Elfstrom, "Two Steps forward, One Step back" *cit.*, 856. Sulla repressione delle Ong del lavoro si veda Ivan Franceschini e Elisa Nesossi, "State Repression of Chinese Labor NGOs: A Chilling Effect?" *The China Journal* (2018) 80: 111-129.

elementi in favore dell'*empowerment thesis* e rafforzato l'interpretazione fornita da Lee sull'individualizzazione e atomizzazione del conflitto industriale. Infatti, l'analisi empirica dei dati ufficiali conduce a tre maggiori constatazioni. Un crescente numero delle controversie di lavoro individuali in presenza di una stabilità di quelle collettive, la promozione del concetto di mediazione ad ogni stadio del meccanismo di risoluzione e la sovrapposibilità delle rivendicazioni avanzate dai lavoratori nell'ambito degli scioperi illegali e delle controversie legali.

Nel complesso, questa dinamica è stata individuata come il pilastro di un processo di istituzionalizzazione "viziata" del conflitto industriale. Infatti, se da un lato, l'introduzione e l'estensione delle controversie di lavoro nel sistema legale hanno fornito ai lavoratori un primo e accessibile canale legale per l'avanzamento delle proprie istanze, dall'altro l'assenza di "potere associativo" continua a prevenire la creazione di un regime di contrattazione collettiva efficace e regolare.

Nonostante la "pretesa unitarista" del Pcc sia stata scalfita e indebolita dal riconoscimento di interessi conflittuali nel mercato del lavoro, il monopolio del Pcc e dell'Acftu della rappresentanza politica e sindacale rende l'intero processo di integrazione dei conflitti molto precario, lasciando ampi interrogativi sulla tenuta di questa peculiare forma di istituzionalizzazione del conflitto.

Bibliografia

- Andreas, Joel. "Changing colours in China." *New Left Review* 54 (2008), 123-142.
- Biddulph, Sarah. "One Law to Rule Them All: The First Labour Law of the People's Republic of China." in *Proletarian China*, a cura di Ivan Franceschini e Christian Sorace 513-524, London: Verso Books, 2022.
- Black, John, Hashimzade Nigar e Gareth Myles. *Oxford Dictionary of Economics*. London: Oxford University Press, 2017.
- Brandt, Loren et al. "China's Productivity Slowdown and Future Growth Potential", *World Bank Working Paper*, 9298 (2020).
- Breslin, Shaun e Giuseppe Gabusi "Whatever it takes: La Political Economy del Partito Comunista Cinese", *Orizzonte Cina* 12 (2021) 1, 45-73.
- Brown, Ronald. *Understanding Labor and Employment Law in China* New York: Cambridge University Press, 2010.
- Brown, William. "What Should We Be Looking for in Industrial Relations in China?" In *The Emerging Industrial Relations of China*, a cura di Brown William e Chang Kai. New York: Cambridge University Press, 2019.
- Chan, King-Chi e Elaine Sio-Ieng Hui. "The Development of Collective Bargaining in China: From «Collective Bargaining by Riot» to «Party State-led Wage Bargaining»." *The China Quarterly* 217 (2014), 221-242.
- Chan, King-Chi e Elaine Sio-Ieng Hui. "The Nanhai Honda Strike.", in *Proletarian China*, a cura di Ivan Franceschini e Christian Sorace, 616-624, London: Verso Books, 2022.
- Chan, Jenny Selden, Mark e Pun Ngai. *Dying for an Iphone: Apple, Foxconn and the Lives of China's Workers*. Chicago: Haymarkets Books, 2020.
- Chen, Feng. "Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform." *The China Quarterly* (2003) 176, 1006-1028.
- Chen, Feng. "Trade Unions and the Quadripartite Interactions in Strike Settlement in China." *The China Quarterly* (2010) 201,104-124.
- China Labour Bulletin, "A decade of change, the workers's movement in China 2000-2010", (2012) disponibile all'Url <https://clb.org.hk/content/decade-change-workers'-movement-china-2000-2010-0>.
- China Labour Bulletin, "Understanding and resolving the fundamental problems in China's construction industry", (2019) disponibile al seguente link <https://clb.org.hk/content/understanding-and-resolving-fundamental-problems-china's-construction-industry>

China Labour Bulletin, “An introduction to the China Labour Bulletin’s Strikes Map”, 18 marzo 2022, disponibile al seguente link <https://clb.org.hk/content/introduction-china-labour-bulletin's-strike-map>.

Clarke, Simon Lee Chang Hee e Li Qi. “Collective Consultation and Industrial Relations in China.” *British Journal of Industrial Relations* 42 (2004), 235–254.

Comitato centrale del Partito comunista cinese e Consiglio degli affari di stato, “Zhōnggòng zhōngyāng guówùyuàn guānyú gòujiàn héxié láodòng guānxì de yìjiàn 中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见” [Pareri della Commissione Centrale del Pcc e del Consiglio degli affari di stato sulla costruzione di relazioni industriali armoniose], disponibile all’Url https://www.gov.cn/guowuyuan/2015-04/08/content_2843938.htm.

Cooke, Fang Lee. “The Changing Dynamic of Employment Relations in China: An Evaluation of the Rising Level of Labour Disputes.” *Journal of Industrial Relations* 50 (2008) 1, 111–138.

Cooney, Sean Biddulph, Sarah e Zhu Ying. *Law and Fair Work in China*. New York: Routledge, 2013.

Dahrendorf, Ralph. *Class and Class Conflict in Industrial Society*. California: Stanford University Press, 1959.

Deng, Xiaoping. *Selected Works of Deng Xiaoping: volume 2 1975-1982*; Beijing: Foreign International Press, 1984.

Elfstrom, Manfred e Sarosh Kuruvilla. “The Changing Nature of Labor Unrest in China.” *International Labour Review* 67 (2014) 2, 453–480.

Elfstrom, Manfred. “Two Steps forward, One Step back: Chinese State Reactions to Labour Unrest.” *The China Quarterly* 240 (2019), 855–879.

Estlund, Cynthia e Aaron Halegua, “What Is Socialist about Labour Law in China?” In *Socialist Law in Socialist East Asia*, a cura di Fu Hualing, Gillespie John, Nicholson Pip, Partlett William 257–287 UK: Cambridge University Press, 2018.

Franceschini, Ivan e Elisa Nesossi. “State Repression of Chinese Labor NGOs: A Chilling Effect?”. *The China Journal* (2018)80, 111–129.

Franceschini, Ivan. “Trade Union.” in *Afterlives of Chinese Communism*, a cura di Ivan Franceschini e Christian Sorace, 293–302. Verso Books: London, 2019.

Franceschini, Ivan. “Workers and Change in China: A Conversation with Manfred Elfstrom”, 18 gennaio 2021, *Made in China Journal*, disponibile all’Url <https://madeinchinajournal.com/2021/01/18/workers-and-change-in-china-a-conversation-with-manfred-elfstrom/>.

Friedman, Eli. “Collective Bargaining in China is Dead: The Situation is Excellent”, 26 marzo 2017, *Made in China Journal*, disponibile all’Url <https://madeinchinajournal.com/2017/03/26/collective-bargaining-in-china-is-dead-the-situation-is-excellent/>.

Friedman, Eli e Ching Kwan Lee. "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective." *British Journal of Industrial Relations* 48 (2010) 3, 507-533.

Friedman, Eli. *Insurgency Trap: Labor Politics in Postsocialist China* Ithaca: Cornell University Press, 2014.

Gabusi, Giuseppe. *L'importazione del Capitalismo: Il ruolo delle istituzioni nello sviluppo economico cinese* Milano: Vita e Pensiero, 2009.

Gallagher, Mary. *Contagious Capitalism: Globalization and The Politics of Labour in China*. New Jersey: Princeton University Press, 2005.

Gallagher, Mary e Dong Baohua, "Legislating Harmony: Labor Law Reform in Contemporary China", in *From Iron Rice Bowl to Informalization* edito da Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee e Mary Gallagher, 43-70. Ithaca: Cornell University Press, 2011.

Gallagher, Mary. *Authoritarian Legality in China: Law, Workers and the State*. UK: Cambridge University Press, 2017.

Hyman, Richard. *Strikes*. London: Macmillan, 1989.

International Labour Organization (ILO). "Global Wage Report 2018-2019", disponibile all'Url <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--en/index.htm>.

Joseph, William A. *Politics in China*, New York: Oxford University Press, 2014.

Lee, Ching Kwan. *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*. Los Angeles: University of California Press, 2007.

Lee, Ching Kwan. "Precarization or empowerment? Reflections on recent labor unrest in China", *The Journal of Asian Studies* 75 (2016) 2, 317-333.

Liu, Mingwei e Sarosh Kuruvilla. "The State, The Unions and Collective Bargaining in China: The Good, The Bad, and The Ugly", *Comparative Labour Law and Policy Journal* 38 (2017) 187, 187-210.

Kuruvilla, Sarosh Lee Ching Kwan e Mary Gallagher, "Introduction and Argument," in *From Iron Rice Bowl to Informalization* edito da Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee e Mary Gallagher, 5-20, Ithaca: Cornell University Press, 2011.

Mao, Zedong. *On Practice and Contradiction*. London: Verso Books, 2007.

National Bureau of Statistics of China. *China Labour Statistical Yearbook 2021*, dicembre 2021, disponibile all'Url: <https://www.chinayearbooks.com/china-labour-statistical-yearbook-2021.html>.

National Bureau of Statistics of China. “Statistical Communiqués of the People’s Republic of China.” disponibile all’Url <http://www.stats.gov.cn/english/StatisticalCommuniq/>.

National Bureau of Statistics of China, “7th National Population Census”, 11 maggio 2021, disponibile all’Url http://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/202105/t20210510_1817185.html.

National People’s Congress of the People’s Republic of China. *The Constitution of the People’s Republic of China*. Beijing: Foreign International Press, 1983.

Naughton, Barry. *Growing Out of the Plan: Chinese Economic Reform 1978-1993*. New York: Cambridge University Press, 1995.

Naughton, Barry. *The Chinese Economy: Adaptation and Growth*. Cambridge: MIT Press, 2018.

Naughton, Barry. “Understanding the Chinese Stimulus Package”, China Leadership Monitor, 8 maggio 2009, disponibile all’Url <https://www.hoover.org/research/understanding-chinese-stimulus-package>.

Ng, Sek Hong e Malcom Warner, *China’s Trade Unions and Management*. London: Palgrave: 1998.

Pringle, Tim e Simon Clarke. *The Challenge of Transition: Trade Unions in Russia, China and Vietnam*. London: Palgrave, 2011.

Pringle, Tim e Jude Howell. “Shades of Authoritarianism and State–Labour Relations in China.” *British Journal of Industrial Relations* 57 (2019) 2, 223-246.

Pun, Ngai e Lu Huilin. “Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China.” *Modern China* 36 (2010) 5, 493-519.

Pun, Ngai e Jenny Chan. “Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State.” *The Asia-Pacific Journal* 8 (2010) 37,132-151.

Pun, Ngai e Peier Chen. “Confronting Global Infrastructural Capitalism: the Triple Logic of the ‘Vanguard’ and its Inevitable Spatial and Class Contradictions in China’s Highspeed Rail Program.” *Cultural Studies* (2022): 1-22.

Russo, Alessandro. “Class Struggle” in *Afterlives of Chinese Communism*, a cura di Ivan Franceschini e Christian Sorace, 29-36 (London: Verso Books, 2019).

Russo, Alessandro. “Mummifying the Working Class: The Cultural Revolution and the Fates of the Political Parties of the 20th Century.” *The China Quarterly* (2016) 226, 653-673.

Schmaltz, Stephan, Ludwig Carmene, Edward Webster. “The Power Resources Approach: Developments and Challenges.” *Global Labour Journal* 9 (2018) 2, 113-124.

Seung, Wook Baek. "The Changing Trade Unions in China." in *Journal of Contemporary Asia* 30 (2000) 1, 46-66.

Silver, Beverly. *Forces of Labor: Workers' movements and globalization since 1870*. New York: Cambridge University Press, 2003.

Swider, Sarah. "Permanent Temporariness in the Chinese Construction Industry", in *From Iron Rice Bowl to Informalization* a cura di Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee, Mary Gallagher, 156-174. Ithaca: Cornell University Press, 2011.

"The rising power of Chinese workers: why it's good for the world", *The Economist*, 31 luglio-06 agosto 2010, disponibile all'Url <https://www.economist.com/leaders/2010/07/29/the-rising-power-of-the-chinese-worker>.

Tomba, Luigi. *Paradoxes of Labour Reform, Chinese Labour Theory and Practice from Socialism to Market*. New York: Routledge, 2002.

Wang, Fei-Ling. "Conflict, resistance and the transformation of the hukou system 80", in *Chinese Society*, edito da Selden, Mark e Elisabeth Perry, 80-100. New York: Routledge, 2010.

Wright, Erik Olin. *Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise*. Cambridge University Press: Cambridge, 2000.

Yang, Dennis, Chen, Vivian e Ryan Monarch. "Rising Wages: Has China Lost its Global Labor Advantage", *Pacific Economic Review* 15 (2010) 4, 482-504.

Zhang, Lu. "Lean Production and Labor Controls in the Chinese Automobile Industry in an Age of Globalization", *International Labor and Working-Class History*, (2008) 73, 24-44.

Zhang, Yueran. "Workers on Tiananmen Square", in *Proletarian China*, a cura di Ivan Franceschini e Christian Sorace, 495-504. London: Verso Books, 2022.

Zhuang, Wenjia e Chen Feng. "Mediate First": The Revival of Mediation in Labour Dispute Resolution System." *The China Quarterly* (2015) 222, 380-402.