

MULTIPLICAZIONE DEGLI SCIOPERI E DEI MOVIMENTI SOCIALI

In Cina, la rabbia cerca i sindacati

Operai che lavorano per Nike, Adidas o Converse, salariati del gigante della distribuzione americano Walmart... Mai gli scioperi sono stati così numerosi e spettacolari in Cina. Han Dongfang, fondatore del primo sindacato indipendente, imprigionato dopo gli avvenimenti di Tiananmen nel 1989, poi espulso dal paese nel 1993, trae insegnamenti da queste lotte alle quali la sua organizzazione contribuisce.

di HAN DONGFANG *

CHI PUÒ ancora dubitare della capacità di mobilitazione dei lavoratori cinesi quando i loro diritti sono minacciati? Nell'aprile scorso, a Dongguan, città del sud della Cina, i quarantamila operai della gigante fabbrica di scarpe Yue Yuen – che produce per marchi occidentali come Nike, Adidas, Converse... – hanno fatto sciopero per due settimane. È stato uno dei movimenti più importanti degli ultimi anni. Ha rivelato a che punto, nel corso dei tre decenni passati, i governi locali hanno aggirato il diritto del lavoro e ignorato le violazioni al fine di attirare e poi di conservare gli investimenti.

Tutto è cominciato quando alcuni salariati hanno scoperto che, da dieci anni, questa azienda taiwanese non pagava la quota dei contributi sociali a carico dei datori di lavoro. Essendo questi versati a un fondo controllato dal governo locale, le autorità di Dongguan ne erano per forza al corrente. Avevano chiuso gli occhi sperando che nessuno se ne rendesse conto e che, nel caso contrario, nessuno facesse storie.

Dunque, non solo alcuni operai se ne sono accorti, ma hanno reagito estremamente male. Di fronte a una situazione che si deteriorava rapidamente e che non sapevano come risolvere, le autorità sono andate nel panico. Non che esse non fossero abituate agli scioperi: ne scoppiano quasi tutti i giorni in città. Ma quello di Yue Yuen, molto più importante degli altri, ha attirato l'attenzione dei media nazionali e internazionali.

Colpo di scena da Walmart

IL GOVERNO locale è comunque riuscito a persuadere Yue Yuen a versare gli arretrati dovuti alle assicurazioni sociali e ad accordare ai dipendenti un'indennità supplementare per coprire l'avvenuto aumento dei contributi a loro carico. Vi vedeva un buon compromesso; ma non gli scioperanti, sistematicamente esclusi dalle negoziazioni. Uno di loro spiega: «Il problema della protezione sociale è servito da fattore scatenante. I lavoratori se ne sono impossessati per esprimere la loro collera. La questione essenziale è quella dei salari (1). Ogni volta che il salario minimo [fissato dalle autorità locali] è stato aumentato, Yue Yuen ha ridotto i nostri bonus in proporzione. Per molto tempo abbiamo mandato giù la nostra indignazione (2).»

Ignorando queste preoccupazioni fondamentali, i poteri pubblici, da quando hanno ottenuto concessioni sui contributi sociali, hanno esercitato una pressione enorme sugli operai per forzarli ad accettare l'accordo: li hanno fatti circondare e tenere prigionieri nella fabbrica da un migliaio di poliziotti. Gli scioperanti hanno finito per cedere e per riprendere il lavoro – almeno per un po'.

In ultima analisi, hanno perso tutti: i salariati, le cui rivendicazioni sono rimaste ignorate; l'impresa, dato che ha dovuto pagare 37 milioni di dollari (27 milioni di euro) di multa e di arretrati di contributi; il governo, infine, perché ha perso il poco credito che gli accordavano i lavoratori. Una tale si-

Il governo locale non disponeva di alcun meccanismo di regolamentazione per un tale conflitto. Certamente, c'è un sindacato nella fabbrica, ma non si è mosso. Gli impiegati non avevano dunque alcun rappresentante abilitato a far valere le loro lamentele presso la direzione o a esigere una negoziazione collettiva. Un'organizzazione non governativa (Ong) di difesa dei diritti dei lavoratori, come ne esistono parecchie nel paese, la Shenzhen Chunfeng Labor Dispute Service Center, è allora intervenuta per aiutare a organizzare l'elezione di delegati e a elaborare una lista di rivendicazioni.

Ma il movimento si è presto rivelato troppo vasto e troppo complesso perché questo gruppo locale, che contava solo tre membri, potesse gestire la situazione. Gli scioperanti hanno dunque fatto appello al sindacato provinciale appartenente alla Federazione dei sindacati di tutta la Cina (Fstc, o All-China federation of trade unions, Acfu), che dispone di risorse considerevoli: circa novecentomila responsabili a tempo pieno in tutto il paese. Contro ogni attesa, questo ha reagito favorevolmente su Weibo (il Twitter cinese) e ha promesso il suo aiuto.

Ma la buona volontà non è bastata. Rappresentare decine di migliaia di persone e risolvere conflitti sociali che evolvono molto velocemente richiede una solida esperienza e perizia in materia di negoziazioni collettive. In Cina, i dirigenti sindacali ne sono sprovvisti. Inoltre, gli operai di Dongguan non avevano realmente fiducia nel sindacato.

La situazione era perfettamente evitabile. Essa è dovuta all'incapacità del sindacato della fabbrica di impadronirsi del conflitto e, soprattutto, di evitare che esso esplodesse.

Tuttavia, altre esperienze hanno aperto nuove strade. Nel momento in cui si svolgeva lo sciopero di Yue Yuen, a circa novecento chilometri a nord di Dongguan, un gruppo di impiegati molto determinati, licenziati dal negozio Walmart della piccola città di Changde, dimostravano che un sindacato poteva anche fare pienamente la sua parte. Può sembrare sorprendente che l'impresa statunitense, nemica notoria dei sindacati, abbia autorizzato la loro presenza nei suoi supermercati in Cina. Non senza secondi fini: sapeva che coloro che avevano introdotto l'Acfu dal 2006 non avrebbero costituito una forza di difesa dei lavoratori, ma uno strumento docile al servizio della direzione. Così è stato



CHANGDE, CINA, MARZO 2014
Lavoratori della Walmart in sit-in
federazione spesso derisa, l'Acfu (4).

durante i primi otto anni. Walmart poteva aprire e chiudere negozi, assumere e licenziare il personale senza che i sindacati alzassero un mignolo.

Tutto è cambiato il 5 marzo 2014, quando la società ha deciso di chiudere il suo negozio n.2024 a Changde. Come di consueto, ha accordato ai dipendenti solo un preavviso di licenziamento di due settimane, e ha dato loro una scelta tra un premio derisorio e un posto in un altro negozio a più di cento chilometri da lì. Invece, ha offerto al presidente del sindacato, Huang Xingguo, un nuovo posto e un buon premio di «trasferimento».

Con grande disappunto da parte della società, non solo Huang ha rifiutato l'offerta. Ma ha organizzato una riunione del comitato sindacale che ha votato lo sciopero per protestare contro il progetto di chiusura. Lui e i suoi colleghi hanno formato un picchetto e sventolato cartelli per protestare contro i licenziamenti illegali e reclamare un premio di liquidazione «giusto e ragionevole». Inoltre, come presidente del sindacato, Huang ha formalmente chiesto che si svolgesse una negoziazione collettiva.

Le autorità locali hanno dichiarato il piano di chiusura del negozio Walmart conforme alla legge e l'azione degli impiegati, illegale. Huang testimonia delle pressioni subite: «"Se non rispetta la legge", mi ha detto il capo, "se alza un polverone e impedisce la rilocalizzazione, in ogni momento [le autorità] possono arrestarla. Lei è il capo, non può sfuggire alle sue responsabilità." Ma, per l'appunto, io mi sono assunto le mie responsabilità. Ho scelto di difendere fino alla fine i diritti dei lavoratori» (3). La polizia è allora giunta a sgomberare gli scioperanti, ma questi ultimi hanno ricostituito il loro picchetto all'esterno e postavano regolarmente resoconti delle loro azioni sui social network.

Alla fine, Huang e i suoi colleghi non hanno ottenuto il compenso che speravano. Ma hanno ottenuto una vittoria importante: hanno dimostrato che impiegati e sindacati potevano andare avanti insieme, anche se il sindacato in questione faceva parte di una

La Cina è cambiata. Come attestano gli scioperi di Yue Yuen, di Walmart e tutti i movimenti sociali recenti, gli operai non sono più semplici vittime della repressione politica: diventano attori potenti e agenti del cambiamento (5). Allora, i sindacati, gli impiegati e il potere dovranno adattarsi. Il potere deve comprendere che non può risolvere i problemi imprigionando i manifestanti – generalmente, rinchiude i leader per qualche giorno, ma alcuni restano in detenzione più a lungo (6) – e ignorando le cause dei conflitti. Le imprese dovranno imparare a negoziare

Versione cinese della Svezia?

ATUALMENTE, l'impresa costruisce un modello in piccolo della società cinese: una struttura molto gerarchica, rigida e autoritaria. Ciò genera inevitabilmente tensioni e, a volte, violenza, poiché quelli che detengono il potere ne abusano sistematicamente a fini personali, e non si preoccupano affatto dei bisogni di chi occupa i gradini più bassi... fino a che questi non decidono di averne abbastanza e passano all'azione.

Se l'impresa diviene più democratica e la voce dei lavoratori si fa più forte, grazie a negoziazioni collettive e a una vera rappresentanza sindacale, è evidente che la repressione farà marcia indietro. Gli impiegati, più fiduciosi, cominceranno a utilizzare i meccanismi che permettono una risoluzione pacifica dei conflitti, anziché optare immediatamente per il confronto.

Forse il cambiamento avverrà lentamente, in modo sparso, persino confuso. Ma il movimento operaio e i sindacati finiranno per avere un impatto forte, non solo sui salari e le condizioni di lavoro, ma sulla società tutta intera. Basterebbe infatti che un terzo dei salariati (vale a dire duecento milioni di persone, ossia la popolazione della Francia, della Germania e del Regno Unito messi assieme) potesse appoggiarsi su sindacati eletti e diretti democraticamente, capaci di rappresentare i loro membri e di negoziare con i datori di lavoro, perché l'insieme della società cambi.

La guerra fredda è terminata più di due decenni fa. Non è più il tempo per un'analisi politica che divida il mondo tra buoni e cattivi. In Cina resta ancora tutto da fare. Per chi vuole il cambiamento, non serve a niente dichiarare ad alta voce slogan anticomunisti o sostenere la democrazia all'occidentale. È sul campo, nell'azione, che bisogna cercare soluzioni concrete ai problemi incontrati dai lavoratori. Così i militanti costruiranno giorno per giorno un movimento sindacale forte, capace di far soffiare un vento di democrazia nell'impresa.

Un altro modo di pensare e azioni inedite, promossi al contempo dalla direzione, i sindacati e i salariati, faranno progredire la democrazia

e a trattare da pari a pari con i loro salariati; e i sindacati, a fornire a questi ultimi il sostegno di cui hanno bisogno.

L'Acfu è considerata a giusto titolo una confederazione sindacale fantoccio, più preoccupata dei propri interessi che di quelli che dovrebbe rappresentare. Tuttavia, ciò non significa che bisogna spazzarla via con un colpo di mano. Certamente, più efficace sarebbe se i lavoratori facessero pressione per obbligarla a trasformarsi. Coloro che militano per i diritti dei salariati si trovano dunque davanti a questa alternativa: contribuire a questo cambiamento sindacale od ostacolarlo.

Contribuiranno a instillare il senso della giustizia, di modo che le piccole e medie imprese non saranno più dominate dai mastodonti pubblici e le multinazionali, e i cittadini otterranno un riconoscimento quando i loro diritti saranno violati.

Una manodopera potente e un impegno efficace dei sindacati potrebbe avere lo stesso effetto del movimento sindacale in Europa nel XIX secolo: gettare le basi dello sviluppo della democrazia. Attualmente la Cina ne è lontana. Ma, da qui a dieci anni, quando il presidente Xi Jinping (7) andrà in pensione, sarà già molto diversa da oggi.

I movimenti dei lavoratori possono non solo aiutare a fare in modo che gli imprenditori paghino un salario giusto ai loro impiegati, ma anche spingere il governo a fornire scuole decenti, cure mediche abbordabili e prestazioni sociali affidabili. In altre parole, il paese potrebbe diventare una versione cinese della Svezia, dove gli interessi dell'individuo, dei diversi gruppi sociali e di tutta la società sarebbero protetti e, per quanto possibile, equilibrati. Senza lo sforzo di tutti, non bisogna sottovalutare il rischio che la Cina diventi una seconda Russia.

- (1) Il salario medio in fabbrica oscilla attorno a 3.000 yuan al mese (straordinari compresi), ossia un po' più di 357 euro.
- (2) «Defeat will only make us stronger: Workers look back at the Yue Yuen shoe factory strike», China Labour Bulletin, Hongkong, 22 maggio 2014, www.clb.org.hk.
- (3) Riportato da *Beijing News* (in mandarino), 24 maggio 2014. Cfr. anche «Taking a stand: Trade union chairman fights back against Walmart», China Labour Bulletin, 24 giugno 2014.
- (4) Cfr. «Arbitration committee in Changde rules against Walmart workers», China Labour Bulletin, 26 giugno 2014.
- (5) Per il solo secondo trimestre del 2014, sono stati registrati 235 movimenti, ossia il 49% in più di prima. Cfr. la carta degli scioperi su China Labour Bulletin.
- (6) Due esempi tra tutti: a maggio 2013, dodici agenti di sicurezza dell'ospedale di Canton sono stati condannati a otto mesi di prigione; un militante, Wu Guijin, è stato liberato il 29 maggio scorso dopo un anno di detenzione...
- (7) I dirigenti cinesi non possono effettuare più di due mandati – ossia dieci anni.

(Traduzione di Em. Pe.)



DONGGUAN, CINA, APRILE 2014
Schiereamento di polizia durante lo sciopero della fabbrica Yue Yuen

* Direttore a Hongkong di China Labour Bulletin (www.clb.org.hk). Autore (con Michael Sztanke) di *Mon combat pour les ouvriers chinois*, Michel Lafon, Parigi, 2014.