

Il nuovo contratto di lavoro in Cina: quali prospettive nel contesto attuale?

Dopo aver ricordato le principali conseguenze dell'attuale crisi internazionale per l'economia cinese e le misure adottate dal governo per farvi fronte, questo contributo presenta le caratteristiche basilari del nuovo contratto di lavoro così come previsto dalla normativa e alcune considerazioni sulla loro applicazione nella percezione di un manager italiano che con esse si confronta nella propria attività quotidiana.



Lelio Gavazza

Chief Executive Officer -
SharMoon.EZ
Garments Co., LTD
e membro del Comitato
Scientifico Osservatorio Asia
lelio.gavazza@gmail.com

Benedetta Trivellato

Assegnista di ricerca
in Economia Aziendale
presso il CRISP,
Università di Milano -
Bicocca
benedetta.trivellato@unimib.it

Nell'attuale contesto di crisi e incertezza diffusa, anche la Cina si trova a dover affrontare alcune difficoltà, dovute prevalentemente alle conseguenze della diminuzione della domanda estera per le proprie esportazioni. Nei settori a elevata intensità di lavoro, in cui i margini sono spesso esigui, molte imprese faticano nel far fronte ai propri impegni nei confronti dei lavoratori e dei fornitori, e sono quindi costrette a interrompere – a volte definitivamente – le proprie attività. Questa situazione influisce negativamente sulla disoccupazione, e di conseguenza sul potenziale di tensioni sociali che il governo cinese ha interesse a tenere sotto controllo.

Di fronte a queste difficoltà è inevitabile chiedersi se la crisi possa spingere le autorità, soprattutto a livello locale, a essere

meno rigide nell'applicazione di una legge che sulla carta rappresenta una delle principali innovazioni degli ultimi anni: la nuova Legge sul contratto di lavoro.

La Cina di fronte alla crisi economica internazionale

Nel marzo 2009, durante la sessione annuale dell'Assemblea Nazionale del Popolo (ANP), l'organo cui è attribuito a livello nazionale il potere legislativo, il premier Wen Jiabao ha riaffermato l'obiettivo per il tasso di crescita reale del PIL pari all'8% per il 2009, senza che sia stata annunciata alcuna ulteriore misura di stimolo. La risposta principale del governo ad oggi è stata quella di annunciare uno stimolo fiscale pari a 4000 mld RMB (circa 446 miliardi di euro), insieme a una politica monetaria fortemente espan-

siva. I tassi di interesse sono stati ridotti e i limiti sulle concessioni di prestiti sono stati eliminati, nel tentativo di sostenere il settore immobiliare.

Priorità per il governo cinese nella prima metà del 2009 è sostenere la crescita di un'economia fortemente dipendente dagli scambi commerciali. Le imprese esportatrici sono state decisamente colpite dalla diminuzione della domanda globale: nonostante un incremento del 4% nell'ultimo trimestre dello scorso anno, e del 17,3% per il 2008 nel complesso, nei primi due mesi del 2009 le esportazioni di beni sono diminuite del 21,2% rispetto allo stesso periodo nell'anno precedente; si stima che per l'intero 2009 la diminuzione dei volumi di export possa attestarsi intorno al 9% (EIU China Country Report April 2009). Accanto alla diminuzione della domanda globale, hanno contribuito a questa performance fattori come la riduzione della disponibilità di credito all'esportazione, l'apprezzamento del tasso di cambio e la diminuzione delle scorte.

Per quanto la Cina si trovi in condizioni migliori rispetto a molti altri paesi di grandi dimensioni di fronte alla crisi internazionale, il governo è sempre più preoccupato delle possibili implicazioni della crescente disoccupazione per la stabilità sociale. In questa prospettiva, Wen ha dichiarato in marzo che la spesa del governo centrale nei settori della sanità, dell'istruzione, dell'edilizia e sicurezza sociale raggiungerà i 908 mld RMB nel 2009. Al settore sanitario saranno destinati 850 mld RMB nei prossimi tre anni, a supporto di un programma di estensione universale della copertura assicurativa. Le zone rurali riceveranno investimenti per 761 mld RMB, con un incremento del 20,3% rispetto all'anno precedente. Per quanto i dati storici siano a volte imprecisi e contraddittori, i pochi dati affidabili disponibili mostrano come, in effetti, negli ultimi anni la spesa lega-

ta al welfare sia cresciuta più rapidamente della spesa totale. Per esempio, nel 2007 la spesa centrale e locale nella sanità e nell'istruzione è aumentata del 51% e del 49% rispetto all'anno precedente, con un'accelerazione significativa rispetto al passato (EIU China Country Report April 2009).

È quindi probabile che tali tendenze recenti si mantengano anche nell'immediato futuro. Le autorità prevedono che il deficit fiscale del governo centrale e dei governi locali raggiunga i 950 mld RMB nel 2009, pari al 3% del PIL, rispetto allo 0,6% del PIL nel 2008. D'altro canto, il sostegno alla crescita economica appare decisamente focalizzato sulla spesa pubblica anziché sul sostegno al consumo privato, con il rischio di aggravare squilibri già esistenti in termini di peso preponderante degli investimenti a sfavore dei consumi.

La nuova Legge sul contratto di lavoro

Emanata nel giugno 2007, la nuova Legge sul contratto di lavoro¹ è entrata in vigore il 1° gennaio 2008: la legge disciplina i rapporti tra le imprese, sia quelle locali sia quelle a partecipazione estera, e i lavoratori da esse impiegati. Sulla carta, la legge introduce un cambiamento significativo nella tutela dei diritti e degli interessi dei lavoratori: secondo alcuni rappresenta la principale riforma nella legislazione sulle relazioni di lavoro in Cina dell'ultimo decennio (Funke e Chen 2008). In una certa prospettiva, questa legge mostra come il governo cinese sia intenzionato a intervenire anche nello status legale dei lavoratori pur di portare avanti il proprio obiettivo di una "società armoniosa". Nella stessa direzione vanno gli orientamenti dichiarati nell'XI Piano Quinquennale del 2006, così come la nuova Legge sull'imposta del reddito delle imprese e la Legge sulle proprietà, entrambe del 2007.

Il governo è preoccupato dalle implicazioni della crescente disoccupazione per la stabilità sociale

1. Legge della Repubblica Popolare Cinese sui Contratti di Lavoro, emanata in data 29 giugno 2007 nel corso della 28ma Sessione del Comitato Permanente dell'Assemblea Nazionale del Popolo.

**Diventano
obbligatorii i
contratti scritti, i
minimi salariali,
il periodo di
prova, le
regolamentazioni
sulla sicurezza e
l'indennità di
licenziamento**

Il processo legislativo che ha portato all'emanazione della legge è stato caratterizzato da un livello inusuale di apertura: il decreto è stato reso pubblico per la prima volta nel marzo 2006, quando il Comitato Permanente dell'Assemblea Nazionale del Popolo ha divulgato una bozza della legge per sollecitare commenti e osservazioni. Nell'arco di un mese, circa 191.800 osservazioni sono state presentate attraverso Internet, giornali, riviste e lettere, in molti casi anche da imprese straniere o dalle loro associazioni imprenditoriali (Estreicher et al. 2007). Alcune delle disposizioni proposte erano già incluse nella Legge sul lavoro del 1995. Questa, tuttavia, non includeva numerose misure a tutela degli interessi dei lavoratori: per esempio, non specificava quali tipologie di contratti potevano essere offerte ai lavoratori, né attribuiva un ruolo significativo ai sindacati, lasciando invece spesso alle autorità provinciali una discrezionalità eccessiva nell'interpretazione.

Come si vedrà oltre, tra le disposizioni principali della nuova legge sono incluse l'obbligatorietà di contratti di lavoro scritti, nonché indicazioni riguardanti il salario minimo, il periodo di prova, le regolamentazioni sulla sicurezza e l'indennità di licenziamento. La legge, inoltre, assegna ai sindacati un ruolo più significativo nel supervisionare le relazioni di lavoro: essi sono definiti "strumenti di consultazione collettiva" posti su "base paritaria" per la negoziazione dei contratti individuali e collettivi (Zhao, Lim 2008).

Ancor prima del peggioramento delle condizioni economiche internazionali intervenuto negli ultimi mesi, molti ritenevano che la nuova legge potesse contribuire a incrementare i costi del lavoro e costringere le imprese che operano su grandi volumi e bassi margini a rilocalizzare le proprie attività produttive dalle zone costiere a quelle dell'interno (Zhao, Lim 2008). Con la diminuzione della do-

manda per molte imprese si diffonde sempre più il timore che un'implementazione rigorosa della legge possa aumentare ulteriormente i costi di produzione, mettendone sempre più in pericolo la sostenibilità finanziaria.

Disposizioni principali e prospettive di implementazione

La legge stabilisce le regole cui devono attenersi tutti i membri dell'azienda, inclusi i rappresentanti dei lavoratori, nello svolgimento delle attività: vengono pertanto regolate dimensioni quali la remunerazione, l'orario lavorativo, i periodi di riposo e ferie, le condizioni di sicurezza e igiene sul lavoro, l'assicurazione e il welfare.

Componente importante e di novità rispetto al passato è la disposizione che prevede la posizione di parità tra i vertici dell'impresa e i lavoratori in merito all'ottemperanza alla legge e a quanto stabilito dalle regolamentazioni nazionali sull'argomento. La norma spinge quindi a costruire un clima di rispetto reciproco e di comunicazione, ottemperando a quanto sancito nel contratto e collaborando in maniera equa considerando gli interessi e i diritti legali di entrambe le parti.

La libertà d'associazione e il ruolo dei sindacati

La nuova legge attribuisce un ruolo più consistente e significativo rispetto al passato ai sindacati e ai rappresentanti dei lavoratori. Questi hanno funzione di consultazione collettiva in condizioni di parità rispetto al management dell'impresa nella negoziazione dei contratti individuali e collettivi (artt. 6 e 41). La legge richiede inoltre di consultare i sindacati prima di mettere in atto qualunque processo massiccio di licenziamento (art. 51). In generale, la Legge sul contratto di lavoro affida ai sindacati un ruolo senza precedenti nella gestione delle relazioni di lavoro (Zhao, Lim 2008).

Il diritto di associazione e di rappresentanza sindacale è in realtà regolato da un'altra norma: la Legge sul sindacato, emanata nel 1992 ed emendata nel 2001. La legge² stabilisce che ogni impresa o stabilimento con più di venticinque dipendenti può costituire un sindacato, e ogni lavoratore ha il diritto di associarsi.

In Cina, tuttavia, diversamente da quanto accade in molti paesi occidentali, i sindacati che si costituiscono a livello aziendale sono in genere sindacati di base, che operano sotto la supervisione della All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), a sua volta strettamente legata al Partito Comunista Cinese. L'ACFTU, inoltre, non ha un vero e proprio potere di intervento nelle negoziazioni tra i sindacati a livello aziendale e i datori di lavoro. In base alla nuova legge, il management aziendale deve incoraggiare e supportare la costituzione di un sindacato a tutela dei membri dell'impresa stessa. Da parte sua, il sindacato è tenuto a facilitare lo svolgimento delle attività dell'azienda, spingendo i lavoratori a mettere in pratica in maniera responsabile quanto sancito nel contratto del lavoro. Si introducono inoltre nuovi concetti quali la morale sul posto di lavoro, l'etica professionale e lo sforzo comune del management e del sindacato per mettere in atto le attività necessarie alla capacità dell'impresa di competere sul mercato.

I lavoratori sono pertanto chiamati a eleggere i propri rappresentanti sindacali, che a loro volta eleggono un presidente. Gli stessi contratti di lavoro del presidente e vicepresidente del sindacato assumono una forma simile a quelli dei colleghi in Occidente: una volta assunta la carica, il contratto è automaticamente prolungato per tutta la sua durata; inoltre, nei cinque anni a partire dall'assunzione della carica essi non possono essere licenziati né trasferiti a posizioni giudicate sfavorevoli, a meno del compimento di gravi infrazioni della legge o del raggiungimento dell'età

pensionabile. Il presidente e vicepresidente del sindacato non possono prendere alcuna iniziativa personale nei trasferimenti senza l'approvazione dei membri dell'assemblea sindacale, limitando così il potere d'azione degli organi di comando. Si sancisce inoltre un principio di trasparenza, richiedendo che alle convocazioni del consiglio di amministrazione dell'impresa partecipi anche il presidente del sindacato o un suo rappresentante autorizzato. Il sindacato ha inoltre il diritto di tenere riunioni o svolgere attività correlate durante l'orario di lavoro con il supporto del management, che deve destinare fondi a supporto di tali attività secondo i termini previsti dalla legge.

Le disposizioni principali della legge

Tra le disposizioni principali della nuova legge vi è quella che obbliga l'impresa a stipulare un contratto di lavoro scritto con il lavoratore, contratto che può assumere tre forme: a tempo determinato, a tempo indeterminato e a progetto (art. 12). Nel contratto a tempo determinato è fissata la data in cui si conclude il rapporto di lavoro, e su di essa deve esservi accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore. Nel contratto a tempo indeterminato non è invece prestabilita la data di cessazione del rapporto; i lavoratori hanno il diritto di ottenere questa tipologia di contratto qualora abbiano lavorato per l'impresa per più di dieci anni consecutivi o qualora non sia loro proposto un contratto di lavoro scritto entro un anno dall'inizio dell'attività di lavoro. Il contratto a progetto prevede invece la cessazione del rapporto in seguito al completamento di un certo progetto o compito specifico.

La legge richiede che i singoli contratti individuali includano termini che proteggono gli interessi dei lavoratori. Tra questi sono comprese disposizioni sul salario minimo, sugli orari di lavoro, le ferie, il luogo di lavoro, la formazione e i contributi assicurativi (artt. 4 e 17).

2. Articoli 3 e 10, Legge della Repubblica Popolare Cinese sul Sindacato, 27 ottobre 2001; (http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content_75948.htm)

**I lavoratori
sono chiamati
a eleggere
i propri
rappresentanti
sindacali,
che a loro volta
eleggono
un presidente**

Per quanto riguarda la dimensione retributiva, la remunerazione per le prestazioni deve seguire i principi della distribuzione del lavoro e dell'uguaglianza per uguali carichi di lavoro, indipendentemente dal sesso. Il salario, inoltre, deve essere conforme agli standard imposti dalle autorità e concordato con il sindacato aziendale, e non include la remunerazione per condizioni particolari quali lo straordinario o il lavoro notturno, né i contributi assicurativi o altri benefit previsti dalla legge.

L'azienda deve inoltre stabilire un sistema ottimale di scatti salariali, risultato di consultazioni con il sindacato. Ogni anno il sindacato deve proporre indicazioni e richieste per il riaggiustamento e per la revisione dei salari in base al costo della vita e all'andamento dei prezzi al consumo nell'area di riferimento. Nei periodi in cui, secondo i termini previsti dalla legge, i dipendenti usufruiscono di periodi di riposo o di ferie, l'azienda è tenuta a corrispondere un salario non inferiore a quanto stabilito dagli standard nelle regolamentazioni nazionali. Si tratta, in questo caso, di un notevole cambiamento rispetto al passato, quando la remunerazione era in genere strettamente legata alle ore di lavoro svolte.

L'azienda deve quindi stabilire procedure e orari di lavoro conformi alla legge. Deve essere controllato il prolungarsi dell'orario lavorativo: se per motivi particolari ciò è necessario, lo straordinario non deve superare le tre ore giornaliere, con un totale mensile non superiore alle trentasei ore. Devono essere garantiti almeno un giorno di riposo settimanale e un periodo di ferie retribuite in base all'anzianità di lavoro. Il sindacato ha inoltre facoltà di mettere in discussione e, ove opportuno, rifiutare condizioni di lavoro straordinario ritenute rischiose per la salute e la sicurezza dei dipendenti.

L'azienda deve farsi carico dell'implementazione delle norme esistenti a livel-

lo nazionale e locale in materia di sicurezza, stabilendo procedure volte a innalzare il livello. Con il supporto del sindacato devono essere messi in atto programmi di formazione dei lavoratori, per facilitare il rispetto delle regole relative alla sicurezza e all'igiene sul posto di lavoro, al fine di prevenire gli incidenti. L'azienda, inoltre, deve impegnarsi a fornire il materiale per il primo soccorso sia nei reparti produttivi sia nei locali adibiti a svago e dormitorio, mentre il sindacato deve supportare la gestione della sicurezza coordinando le ispezioni e sovrintendendo alle condizioni di igiene e sicurezza. Il personale coinvolto in attività particolari o rischiose deve essere sottoposto a un periodo di formazione e deve ottenere le certificazioni necessarie. Al fine di evitare incidenti non è consentito lavorare in condizioni di stanchezza fisica o mentale o di malattia. Il sindacato si rende garante dell'implementazione di tali regole e, nel caso di gravi incidenti o situazioni di rischio per la salute, ha il diritto di partecipare alle perizie.

Anche in tema di welfare sono stati introdotti cambiamenti significativi: l'azienda deve farsi carico dei costi relativi alla sicurezza sociale e garantire tutele assicurative per tutti i dipendenti. Deve inoltre dedicare mensilmente ai contributi assicurativi una somma pari al 14% dello stipendio lordo di ciascun dipendente, e ogni anno deve destinare una percentuale fissa dei profitti, al netto delle imposte, ad attività che contribuiscono al welfare dei dipendenti.

Sono poi incluse nella legge altre disposizioni, quali il divieto per i datori di lavoro di trattenere i documenti dei lavoratori, e norme per migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti part-time. Per tutelare i lavoratori senza discriminazioni di genere, si stabilisce che durante il periodo di gravidanza, post-parto o allattamento il contratto di lavoro delle lavoratrici giunto alla data di scadenza viene auto-

maticamente prolungato fino alla fine del periodo di allattamento.

I contratti devono inoltre trattare esplicitamente la questione dell'indennità di licenziamento, che corrisponde a una compensazione di carattere monetario nel caso in cui il rapporto venga interrotto su iniziativa del datore di lavoro (artt. 46 e 47).

La legge stabilisce le condizioni con cui i lavoratori possono terminare il rapporto: con un preavviso di trenta giorni quale che sia la ragione, oppure senza preavviso qualora il datore di lavoro non garantisca le condizioni previste dal contratto, oppure utilizzi mezzi illegali per costringere il lavoratore a svolgere determinate attività, o qualora non corrisponda il salario o i contributi assicurativi nei tempi o nelle quantità prestabilite (art. 38).

La legge stabilisce che eventuali licenziamenti devono essere discussi dal management con il sindacato o con i rappresentanti dei lavoratori con un preavviso di trenta giorni; indica quali tipologie di lavoratori dovrebbero essere prioritariamente mantenuti ove possibile: coloro che hanno contratti di lungo periodo o a tempo indeterminato, o coloro che hanno bambini o anziani a carico; richiede di riassumere i lavoratori licenziati se i nuovi processi di assunzione si verificano entro sei mesi dai licenziamenti. Alcune disposizioni già presenti nella legge del 1995 sono confermate, come il divieto di licenziamento in caso di malattia o gravidanza. Se il management rispetta e mette in atto il processo di consultazione, e i licenziamenti vengono messi in atto rispettando la legge, sembra difficile, per lo meno in teoria, che i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori possano opporsi.

Il singolo lavoratore così come il rappresentante sindacale potranno esigere l'applicazione delle disposizioni di legge nei tribunali del lavoro, organi di risoluzione delle controversie specificamente creati

su tutto il territorio cinese per risolvere i problemi legati all'occupazione. Per il datore di lavoro terminare il rapporto è più complesso: se il contratto è a tempo determinato, non vi è obbligo per il datore di rinnovarlo. D'altro canto, la nuova legge consente solo due rinnovi, oltre i quali il rapporto di lavoro diventa a tempo indeterminato. In questo caso la cessazione del rapporto è consentita solo in presenza di una causa ben identificata, come il mancato rispetto delle norme aziendali o dei propri compiti, incompetenza, disabilità o un cambiamento sostanziale delle circostanze che rendono il contratto inattuabile.

Le prospettive di implementazione

La legge impone alle imprese il rispetto di nuove norme, in primo luogo quella che stabilisce la necessità di predisporre un contratto scritto con tutti i lavoratori. Queste disposizioni, se applicate in maniera rigorosa, indubbiamente riducono quegli spazi di flessibilità e di discrezionalità che spesso hanno consentito alle imprese di competere con successo in settori caratterizzati da bassi margini. D'altro canto, le difficoltà nell'assicurare il rispetto della norma non caratterizzano tutte le imprese in maniera omogenea. Le imprese a partecipazione estera spesso operano già secondo regole non lontane da quelle previste dalla nuova legge, per una varietà di motivi tra cui: l'applicazione di pratiche e norme già adottate nel paese di origine; la difficoltà di beneficiare di contatti privilegiati che consentono l'elusione, soprattutto alle imprese locali; la conformità a codici di comportamento etico in collegamento più o meno stretto con considerazioni legate alla reputazione ecc. Diverso è il caso per molte imprese locali, cui la flessibilità nell'applicazione delle leggi – quando non la loro assenza – ha consentito di operare in settori spesso caratterizzati da una elevatissima concorrenza.

**... ma oggi
non è inusuale
trovare
nella posizione
di presidente
del sindacato
il direttore delle
Risorse Umane**

Per quanto le norme relative alla rappresentanza sindacale e al suo ruolo siano fortemente innovative, difficilmente si avrà nel breve periodo un cambiamento nella direzione auspicata dalla legge. La stessa consapevolezza dei propri diritti e la possibilità di eleggere dei rappresentanti a loro difesa sono elementi del tutto nuovi per la maggioranza dei lavoratori, in un contesto in cui culturalmente è attribuita grande importanza ai rapporti gerarchici. È quindi probabile che nell'immediato i processi di elezione dei rappresentanti sindacali non avvengano con la libertà prevista dalla legge: a conferma di ciò, il fatto che non è inusuale trovare nella posizione di presidente del sindacato il direttore delle Risorse Umane.

Le disposizioni legate al lavoro straordinario e ai contributi assicurativi pure rappresentano un notevole cambiamento rispetto al passato. Tuttavia, le autorità centrali e locali sembrano essere più rigide nel controllare l'applicazione delle norme sui contributi e sulle spese per il welfare, con minore attenzione per le regole relative agli orari di lavoro, agli straordinari, alle ferie e altri benefit, e spesso anche per quelle in materia di sicurezza e di prevenzione dei rischi.

I cambiamenti sono tali e tanti da rendere inevitabilmente graduale l'adattamento da parte delle imprese e dei lavoratori. La legge pone però le basi affinché ciò accada, e affinché i lavoratori possano lentamente prendere consapevolezza dei propri diritti e delle opportunità di dialogo con il management. In questo contesto, il ruolo e le funzioni del sindacato sono ancora molto lontani da quelli comuni nei paesi occidentali. Pur cercando di rappresentare gli interessi dei lavoratori, difficilmente il sindacato si contrappone al management: al momento attuale rappresenta piuttosto uno strato intermedio che può favorire la comunicazione tra le parti, seppur spesso assecondando le decisioni dei vertici dell'impresa.

Conclusioni

La priorità attuale del governo cinese è il sostegno all'economia, con il timore che l'aumento della disoccupazione possa favorire tensioni sociali. Negli ultimi mesi queste sono aumentate, insieme alla maggiore frequenza degli episodi di protesta in numerose province, soprattutto da parte dei lavoratori licenziati i cui salari non sono stati pagati dalle aziende in difficoltà. Il governo cinese ha però una notevole esperienza nel gestire le proteste su larga scala, per cui è improbabile che tali tensioni portino a un movimento antigovernativo di portata nazionale. Nella prima metà di questo decennio, per esempio, la ristrutturazione delle imprese di Stato nel Nordest del paese ha spinto milioni di lavoratori in condizioni di disoccupazione, sollevando proteste e tensioni. Spesso queste sono state gestite dalle autorità facendo alcune concessioni alla massa dei protestanti, arrestando i leader e impedendo la copertura giornalistica. D'altro canto, la posizione fiscale a seguito di anni di crescita è buona, per cui il governo dispone di risorse da utilizzare per risolvere potenziali problemi. Inoltre, molti tra coloro che hanno perso il posto di lavoro sono lavoratori migranti dalle campagne che, tornando ai propri villaggi, limitano la diffusione di proteste e tensioni. Anche quando rimangono nelle città, nella maggior parte dei casi indirizzano le proprie insoddisfazioni verso target precisi, e di conseguenza sono lontani dal rappresentare una minaccia reale per la legittimità del Partito Comunista Cinese.

Tutto ciò non riduce tuttavia l'impegno delle autorità, a livello nazionale e locale, a sostegno delle condizioni di vita della popolazione – con le misure previste, per esempio, nella sanità e nell'istruzione, con particolare attenzione per le zone rurali – e della capacità di sopravvivenza delle imprese. Le previsioni relative all'andamento delle principali variabili macroeconomiche (tabella 1) evidenziano un peggiora-

mento generalizzato nel prossimo futuro, in primo luogo per il tasso di crescita reale del PIL. Quest'ultimo è previsto ridursi al 6% nel 2009, rispetto al 9% registrato nel 2008 (EIU China - Monthly Report April 2009), scendendo quindi al di sotto della soglia dell'8% considerata dalle autorità simbolicamente critica per assicurare la sostenibilità della crescita economica.

Di fronte alle difficoltà sperimentate dalle imprese esportatrici, le autorità hanno introdotto alcune misure di sostegno tra le quali, per esempio, la riduzione delle imposte cui sono sottoposte. Nel corso di una conferenza stampa tenuta il 6 marzo 2009, il governatore della banca centrale, Zhou Xiaochuan, non ha escluso la possibilità di ricorrere a una svalutazione del renminbi a sostegno degli esportatori, con le relative implicazioni in termini di rischio di misure di ritorsione da parte dei partner commerciali, in primo luogo Stati Uniti e Unione Europea.

In questo contesto è difficile immaginare che le autorità possano perseguire rigidamente l'applicazione della nuova Legge sul contratto di lavoro, che già prima del peggioramento della situazione economica internazionale era prevista impattare negativamente sulla competitività di molte imprese (si veda, per esempio, Estreicher et al. 2007; Zhao, Lim 2008).

In marzo la vicedirettrice della Commissione Affari Legislativi del Comitato Permanente dell'ANP, Xin Chunying, ha di-

	2007	2008	2009*	2010*
Crescita reale del PIL	13	9	6	7
Crescita della produzione industriale	13,5	12,9 ^b	6,0	8,6
Crescita della produzione agricola	3,7	5,5	3,7	4,3
Tasso di disoccupazione (media)	9,2	9,2 ^b	10,3	10,8
Tasso di inflazione (media)	4,8	5,9	-0,8	1,0

chiarato pubblicamente che la legge non verrà modificata a seguito della crisi.³ Citando uno studio relativo ai primi nove mesi del 2008, Xin ha riconosciuto che la legge ha effettivamente causato un aumento del costo del lavoro delle imprese intorno al 2%, ma allo stesso tempo ha contribuito a rendere meno frequenti le controversie occupazionali che da tempo affliggono lavoratori e imprese.

D'altro canto, quanto osservato in precedenza con riferimento alle prospettive di implementazione contribuisce a far ritenere che, se pure i termini della legge non verranno modificati, probabilmente vi sarà flessibilità nei modi in cui essa viene fatta rispettare dalle autorità. Come spesso è accaduto in passato, è probabile che i governi locali adattino le proprie prerogative alle condizioni dell'economia locale, cercando di conciliare le misure che meglio consentono di sostenere la competitività delle imprese con la necessità di tenere sotto controllo le insoddisfazioni dei lavoratori e, di conseguenza, le tensioni sociali. ■

Tabella 1 Previsioni sull'andamento delle principali variabili macroeconomiche (variazione %)

3. "China won't revise labor contract law amid financial crisis" (http://news.xinhuanet.com/english/2009-03/09/content_10979130.htm)

Riferimenti bibliografici

Economist Intelligence Unit (2009), *China - Monthly Report*, April.

Estreicher S., Gray M.J., Zhao W. (2007), "Preparing for China's New Employment Contract Law", *The Metropolitan Corporate Counsel*, November.

Funke M., Chen Y. (2008), "China's New Labour Contract Law: No Harm to Employment?", *BOFIT Discussion Paper* No. 29/2008.

Zhao L., Lim T. (2008), "China's New Labour Contract Law: Belated Convent to Better Protection of Workers", *EAI Background Brief* No. 378.