

CONTRATTO DI LAVORO, RIVOLUZIONE A PECHINO

LELIO GAVAZZA*

Il governo centrale di Pechino ha emanato una nuova normativa riguardante le tematiche del diritto del lavoro, entrata in vigore il primo gennaio del 2009. Conseguentemente le aziende in Cina devono sostenere oggi tutta una serie di cambiamenti, per poter operare in ottemperanza alla legge. C'è soprattutto una grande novità: i lavoratori per la prima volta nella storia cinese hanno la possibilità di elevare il proprio status e partecipare attivamente, nell'ambi-

to del proprio ruolo, alla gestione dell'impresa.

La «fabbrica del mondo» non poteva continuare a marciare a pieni ritmi senza regole e senza il rispetto dei principi basilari necessari a gestire gli scambi commerciali internazionali.

E è proprio per questo motivo per cui il governo centrale di Pechino ha dovuto cambiare marcia, imponendo delle limitazioni alla imponente locomotiva industriale del Dragone.

SEGUE A PAG. 23

Imprenditore e lavoratore pari per il Drago

SEGUE DALLA PRIMA

LELIO GAVAZZA*

Il nuovo contratto del lavoro ha pertanto lo stesso valore coercitivo legale nei confronti sia dell'azienda che di tutti gli impiegati e i suoi rappresentanti e descrive le innumerevoli regole cui devono obbedire sia l'azienda che il sindacato che tutti i rappresentanti della stessa nello svolgimento delle proprie attività. Vengono regolati i parametri 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. La notizia che però ha fatto più scalpore all'atto della pubblicazione del contratto, è stata la chiara diciture di uguaglianza tra imprenditore e lavoratore. Insomma, la Cina sembra essersi svegliata da un lungo letargo ed essersi accorta che per poter mantenere la competizione sui mercati internazionali, e soprattutto per mantenere alta la reputazione del Paese nell'ambito delle maggiori economie mondiali, debba incondizionatamente adeguarsi alle regole del gioco.

Un'ulteriore novità è l'introduzione in azienda della libertà di associazione. Si introducono inoltre nuovi concetti quali la morale sul posto di lavoro, l'etica professionale, e lo sforzo univoco di azienda e sindacato per portare a termine i compiti di produzione e lavoro. Il nuovo contratto dal lato sindacale rappresenta un vero e proprio progresso evolutivo che spinge questo paese ad allinearsi ai pari delle potenze industrializzate dell'Occidente. Vengono però tralasciati i tempi fisici necessari a digerire l'attuazione di questi processi di cambiamento, consentendo alle aziende e alle persone il tempo di metabolizzare le nuove regole. La libertà di associazione implica inderogabilmente la necessità di applicare una serie di regole per gestire i contratti di lavoro dei singoli dipendenti, fino a oggi poco utilizzati in Cina, e in maniera radicale anche l'orario di lavoro e le relative retribuzioni, che rappresentano i parametri basilari per la gestione di un'impresa nell'ottica occiden-

La Cina ha rivoluzionato le relazioni sindacali. Grazie a un contratto dove si parla anche del fattore etico



Pechino presta 10 miliardi di dollari in 10 anni a Petrobras

La compagnia petrolifera pubblica brasiliana Petrobras ha comunicato ieri di aver ricevuto un prestito di 10 miliardi di dollari nell'arco di dieci anni dalla China Development Bank da utilizzare per l'acquisto di beni e servizi nel Paese asiatico. Congiuntamente Petrobras ha siglato un accordo con una filiale di Sinopec, il principale raffinatore del Paese, per forniture di greggio sempre nell'arco della prossima decade. Secondo quanto reso noto da Petrobras, il primo anno il gruppo brasiliano invierà 150.000 barili al giorno alla controllata di Sinopec per poi salire a 200.000 barili a partire dal secondo anno.

le. Un importante passo è stato fatto anche in termini di uguaglianza dei diritti del lavoratore senza discriminazione di sesso. Si stabilisce, infatti, che durante il periodo di gravidanza, post-parto o allattamento il contratto di lavoro delle lavoratrici giunto alla data di scadenza viene automaticamente prolungato fino alla fine del periodo di allattamento. Quanto alla parte retributiva, è stato sancito che la distribuzione della remunerazione per le prestazioni lavorative deve seguire i principi della distribuzione del lavoro e dell'uguaglianza per uguali carichi di lavoro, indipendentemente dal sesso. Fatto estremamente importante, che sottolinea il grosso cambiamento in atto, l'azienda è tenuta a corrispondere un salario non inferiore a quanto stabilito dagli standard nelle regolamentazioni nazionali, ossia

L'azienda deve corrispondere un salario non inferiore agli standard internazionali. E le ferie saranno pagate

Le ferie verranno pagate anche in Cina dove tradizionalmente il salario veniva rigidamente associato solo alle ore di lavoro. La conseguenza di tale cambiamento è che l'azienda deve implementare in maniera legale procedure e orari di lavoro conformi alla legge. Anche nell'ambito sicurezza del lavoro sono stati fatti grandi passi in avanti. L'azienda, infatti, deve farsi carico di attuare le leggi nazionali e governative relative alla sicurezza, stabilendo procedure volte a innalzare il livello e garantire i principi di sanità sul posto del lavoro. Il sindacato deve anche supportare la gestione della sicurezza sul lavoro coordinando le ispezioni e sovrintendendo alle condizioni di igiene e sicurezza. Infine, anche in tema di welfare si sono mossi passi da gigante, e se questa parola fino a qualche mese fa era quasi sconosciuta in questo Paese, oggi si può affermare con certezza che le regole sono state scritte, spetterà ora alle aziende implementarle e ai governi locali farle rispettare. Inizia un'era di collaborazione e sviluppo integrato tra le parti coinvolte nella gestione aziendale, che inesorabilmente contribuirà a farci sentire la Cina più vicina.

*Chief executive officer di Sharmoon Ez Garments e membro del Comitato Scientifico Osservatorio Asia