



Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale

in Lingue, Economie e Istituzioni dell'Asia e dell'Africa
mediterranea

Tesi di Laurea

**Analisi delle istituzioni a tutela dei lavoratori in Cina:
dalla Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi alle ONG
del lavoro e il loro ruolo nel caso Foxconn**

Relatore

Prof. Renzo Riccardo Cavalieri

Laureanda

Rebecca Basile

Matricola 873629

Anno Accademico

2023/2024

前言

本文的选题反映了深入了解世界上最大、最具影响力的国家之一劳资关系和劳动力市场动态的复杂性的重要性。中华人民共和国目前是全球第二大强国，但我们注意到，该国的劳工政策完全以生产者的利益为导向，忽视了工人的利益。这一战略的基础是，廉价劳动力是吸引外资的关键。因此，中央和地方政府采取了有利于资本所有者的政策，同时压制工人运动提出的加强保护的要求。这种做法导致劳工政策无法促进平衡和可持续的就业条件，而是有利于通过提供廉价劳动力来吸引外国投资。这种社会经济动态将工人置于边缘地位，从属于经济精英的利益。

在这种情况下，参与工人保护的各方都发挥着至关重要的作用。中国政府通过其劳动立法和政策，在创造工作条件和保障工人权利方面发挥着关键作用。与此同时，工会，特别是唯一得到国家认可的工会组织——中华全国总工会，负责代表和维护工人的利益，尽管他们与政府和企业之间的关系可能很复杂，并受到一系列政治和经济因素的影响。

中国全国总工会在中国社会政治格局中的地位 and 重要性值得进行更详细的分析。作为党和国家与劳动人民之间关系的核心机构，全国总工会在确保政府政策与工人需求和权利之间的紧密联系方面发挥着关键作用。然而，虽然中国全国总工会的正式任务是促进和保护劳动纪律，但在有效实现这一任务方面却面临着重大挑战。

一个突出的方面是中国工会系统内理论与实践之间的差距。尽管法律框架的合理性和崇高意图值得称赞，但在实际应用中往往存在漏洞和低效。这种差距可归因于各种因素，包括中国工会全国联合会本身的结构和组织限制，这可能会削弱其有效倡导工人利益的能力。特别是，中华全国总工会工会职能的关键弱点可能体现在对工人的关切缺乏具体回应、决策缺乏透明度以及工人对工会活动的参与有限等方面。这些因素削弱了工人对中华全国总工会有效代表其利益并积极影响工作条件的能力的信心。

此外，还必须考虑到国家安全委员会运作的广泛政治背景。由于与党密切相关，可能会出现利益冲突或政治压力，从而影响其行动和优先事项。这可能会限制其自主性及其为工人利益独立行事的能力。可以理解的是，这些挑战使得对全国总工会的职能和效力进行批判性分析变得非常重要，这不仅体现在法律和政策方面，也体现在中国劳资关系的日常实践中。为了充分理解中国全国总工会的作用和重要性，首先需要审视其成立的历史背景，以及这如何影响了它随着时间的演变。接下来，在本研究的

第一部分，我们将集中对中国全国总工会组织结构的详细分析。这将包括对组织结构的分析，以及作为政府机构所承担的具体责任。此外，还将审查工会选举的动态，这是中国全国总工会合法性和代表性的一个关键方面。

另一个感兴趣的领域将是审查工会法和全国总工会章程。这些文件为中国全国总工会的运作提供了法律框架，并规定了其目标和运作方式。通过对这些文件的批判性分析，可以评估中国全国总工会在实现其目标和保护工人权利方面采取的政策和程序的有效性。

随后将对中国共产党和全国总工会之间错综复杂的关系进行分析。事实上，由于它与中国共产党的错综复杂关系，中国全国总工会经常受到国内外的批评，因为它似乎更关注于维护中华人民共和国的经济和政治利益，而不是维护工人的权益。

通过分析中华全国总工会与国有企业以及外商投资企业之间复杂的关系，我们可以看到这些关系在不同时间段内呈现出不断变化的复杂动态。这些关系主要受到党和国家的主导影响，党和国家塑造了这些关系的背景和方向。在这种情况下，中华全国总工会与国有企业之间的角色和相互关系的稳定性和定义受到政治和制度动态不断变化的影响，从而形成了一个复杂且不断发展的框架。最后，我们还将审视国际社会对中华全国总工会的看法。

第一部分以对中国劳工非政府组织的深入分析告终。这是一项至关重要的分析，因为这些组织在研究主题中扮演着重要角色。中国的劳工非政府组织尽管面临着来自政治和法律环境的挑战和限制，但一直在不懈地努力捍卫工人权利并促进社会公正。了解这些组织面临的动态和挑战对于充分理解富士康案例的分析并评估劳工非政府组织在中国环境中所采取的举措的影响和效果至关重要。随后将分析中国劳工非政府组织与党和国家以及中国工人之间的关系。最后，将特别关注法律意识的概念，在与中国工人的关系中是一个重要问题。

在分析的第二部分中，我们将深入研究富士康案例，这是中国劳资关系和就业关系复杂动态的一个典型例子。我们将从整体上审视这家公司，突出其在全球的影响力、所属的工业领域以及其主要商业合作伙伴。这将有助于我们理解富士康的活动发生在一个怎样的背景下，以及该公司在中国的经营规模。

在深入研究员工自杀潮的影响和原因时，我们将探究更多相关因素，如工作压力、心理健康支持体系、工作条件和管理实践等。此外，还将分析员工自杀事件对公司声誉和形象的影响，以及公司是否采取了有效的危机管理措施。

在了解各方如何应对这一严重危机并采取了哪些行动之后，我们还将探讨这一事件在国内外的广泛影响。这将有助于我们更好地理解这一事件对富士康形象和声誉的影响，以及对工作条件和全球劳工权益政策的影响。我们将分析这些影响可能对公司、国家以及国际社会产生的长期影响，以及它们可能引发的变革和应对措施。此外，还将探讨该事件引发的更广泛的社会和经济影响进行深入探讨。我们将研究该事件如何影响了中国制造业的形象和声誉，以及它可能对全球供应链和国际贸易产生的影响。同时，还将探讨这些影响如何影响其他国家和地区对劳工权利和工作条件的关注，以及全球社会对公司社会责任的认识。

除此之外，该论文旨在深入剖析中国劳动力市场的复杂性，探讨其中各种因素的相互影响。通过对中国工会体系的深入研究，我们可以更好地理解劳工权利保护的现状和挑战，从而为改善工人权益、提高劳动条件和促进公平就业提供深刻见解。这项研究的广度不仅在于探讨中华全国总工会的组织架构和内部运作，更在于深入剖析该组织与一系列关键参与者之间的关系。这些关键参与者涵盖了政府及其分支机构、国有企业和跨国公司，以及与劳工相关的非政府组织。通过对这些关系的综合研究，我们可以更全面地了解中华全国总工会在中国劳工运动中的地位和作用，以及其在劳资关系中的影响力和挑战。

深入分析这些问题有助于我们更全面地了解中国工人所面临的各种挑战，以及在这些问题面前工会和政府采取的应对措施。通过对工人权益、劳动条件、和工会活动等方面进行深入研究，我们能够更清晰地认识中国劳工体系的运作机制和内在逻辑。这样的了解不仅有助于我们理解现状，还能够为未来的政策制定提供重要的参考依据。通过对历史数据、政策文本、和实地调查的综合分析，我们可以发现问题的根源，并提出更加有效和可行的解决方案，以推动中国劳工制度的改善和进步。此外，通过评估国际影响，我们可以更清楚地了解全球对中国劳工问题的态度和看法，从而推动全球范围内劳工权益的改善。这种研究有助于促进跨国合作和交流，为解决全球范围内的劳工问题提供重要的参考和借鉴。通过深入了解国际社会对中国劳工问题的反应，我们可以发现其中的共同关注点和挑战，进而提出更具实效性和可持续性的解决方案。这有助于推动全球劳工制度朝着更公正、更平等和更可持续的方向发展，为全球劳工权益的保护和促进作出更大的贡献。

简而言之，本研究的最终目标是深入分析中国的劳工保护机构，从中国全国总工会到非政府劳工组织，以及它们在富士康等复杂案例中的作用。通过这一研究，我们旨在全面了解这些机构如何影响中国的劳工权益，以及它们在处理诸如工作条件和劳工权利等关键问题时的作用和效果。

INDICE

前言.....	2
Introduzione.....	8
PRIMA PARTE.....	12
1.1 Macroanalisi della FNSC.....	13
1.1.1 Istituzionalizzazione della FNSC, analizzando il contesto storico.....	13
1.1.2 La FNSC a oggi.....	14
1.1.2.1 La struttura organizzativa della FNSC.....	15
1.1.2.2 Le elezioni all'interno del sindacato.....	18
1.1.2.3 I ruoli della FNSC.....	20
1.1.2.4 La legge sui sindacati e lo Statuto della FNSC.....	24
1.1.3 Rapporti tra FNSC e PCC.....	27
1.1.4 Relazioni tra la FNSC e le aziende statali.....	32
1.1.5 Relazioni tra la FNSC e le aziende a investimento estero.....	42
1.1.6 Percezione internazionale della FNSC.....	51
1.2 Le ONG del lavoro in Cina.....	56
1.2.1 Le ONG del lavoro e il Partito-Stato.....	61
1.2.2 Le ONG del lavoro e i lavoratori cinesi.....	63
1.2.2.1 <i>Legal consciousness</i> tra i lavoratori cinesi.....	65
SECONDA PARTE.....	68
2.1 Foxconn.....	69
2.1.1 Foxconn in Cina.....	71
2.1.2 Il caso Foxconn: l'”ondata di suicidi”.....	74
2.1.2.1 Il ruolo rivestito dai sindacati interni all'azienda.....	78

2.1.2.2 Il ruolo rivestito dal governo cinese e dalla FNSC.....	83
2.1.2.3 Il ruolo rivestito dalle ONG del lavoro.....	89
Conclusioni.....	98
Bibliografia.....	100
Sitografia.....	110

Introduzione

La scelta tematica dell'elaborato riflette l'importanza di comprendere a fondo il complesso panorama delle relazioni industriali e delle dinamiche del mercato del lavoro in uno dei paesi più grandi e influenti del mondo. Nella Repubblica Popolare Cinese (RPC), attualmente la seconda potenza globale, si osserva una politica del lavoro orientata esclusivamente a vantaggio dei produttori, trascurando gli interessi dei lavoratori. Questa strategia si basa sull'idea che una forza lavoro a basso costo sia cruciale per attrarre investimenti esteri. Di conseguenza, i governi centrali e locali hanno adottato politiche che favoriscono i detentori di capitale, mentre reprimono le richieste dei movimenti operai per una maggiore tutela. Tale approccio si traduce in politiche del lavoro che non promuovono condizioni occupazionali equilibrate e sostenibili, ma privilegiano l'attrazione di investimenti esteri tramite la disponibilità di una forza lavoro a basso costo. Questa dinamica socioeconomica relega i lavoratori a una posizione marginale, subordinata agli interessi delle élite economiche.

In questo contesto, gli attori coinvolti nella tutela dei lavoratori svolgono un ruolo cruciale. Il governo cinese, attraverso la sua legislazione e politiche del lavoro, gioca un ruolo fondamentale nel plasmare le condizioni di lavoro e nel garantire i diritti dei lavoratori. Allo stesso tempo, i sindacati, e nello specifico la Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi (FNSC), l'unica organizzazione sindacale riconosciuta a livello nazionale, sono incaricati di rappresentare e difendere gli interessi dei lavoratori, anche se la loro relazione con il governo e con le aziende può essere complessa e influenzata da una serie di fattori politici ed economici. La posizione e l'importanza della FNSC all'interno del panorama sociopolitico cinese meritano un'analisi più dettagliata. Come organismo centrale nel tessuto delle relazioni tra il Partito-Stato e la popolazione lavorativa, la FNSC gioca un ruolo chiave nel garantire una stretta connessione tra le politiche governative e le esigenze e i diritti dei lavoratori. Tuttavia, mentre formalmente incaricata di promuovere e tutelare la disciplina lavorativa, la FNSC affronta sfide significative nell'effettiva realizzazione di questo mandato.

Uno degli aspetti che emergono è il divario tra la teoria e la pratica all'interno del sistema sindacale cinese. Sebbene il quadro giuridico possa essere lodato per la sua solidità e le sue intenzioni nobili, nell'applicazione pratica si riscontrano spesso lacune e inefficienze. Questo divario può essere attribuito a vari fattori, tra cui limitazioni strutturali e organizzative all'interno della stessa FNSC, che possono compromettere la sua capacità di agire efficacemente come difensore degli interessi dei lavoratori. In particolare, le criticità nella funzionalità sindacale della FNSC possono riflettersi in una mancanza di risposte concrete alle

preoccupazioni dei lavoratori, una scarsa trasparenza nel processo decisionale e una limitata partecipazione dei lavoratori stessi nelle attività sindacali. Questi fattori minano la fiducia dei lavoratori nella capacità della FNSC di rappresentare efficacemente i loro interessi e di influenzare positivamente le condizioni di lavoro.

Inoltre, va considerato il contesto politico più ampio in cui opera la FNSC. Essendo strettamente connessa al Partito, potrebbero sorgere conflitti di interesse o pressioni politiche che influenzano le sue azioni e le sue priorità. Questo potrebbe limitare la sua autonomia e la sua capacità di agire indipendentemente nell'interesse dei lavoratori. Comprensibilmente, queste sfide rendono fondamentale un'analisi critica della funzione e dell'efficacia della FNSC, non solo nel contesto delle leggi e delle politiche, ma anche nella pratica quotidiana delle relazioni industriali in Cina. Per comprendere appieno il ruolo e l'importanza della FNSC, è essenziale esaminare, in primis, il contesto storico della sua istituzione e come questo abbia influenzato la sua evoluzione nel tempo. Successivamente, nella prima parte di questo studio, ci si concentrerà sull'analisi dettagliata della struttura organizzativa della FNSC. Questo includerà un'analisi della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità specifiche che ricopre in quanto istituzione governativa. Inoltre, verranno esaminate le dinamiche delle elezioni sindacali, che rappresentano un aspetto cruciale per la legittimità e la rappresentatività della FNSC.

Un'ulteriore area di interesse sarà l'esame della legge sui sindacati e dello Statuto della Federazione. Questi documenti forniscono il quadro normativo entro cui la FNSC opera e definiscono i suoi obiettivi e le sue modalità di funzionamento. Attraverso un'analisi critica di tali documenti, sarà possibile valutare l'efficacia delle politiche e delle procedure adottate dalla FNSC nel perseguire i suoi scopi e tutelare i diritti dei lavoratori.

Si passerà poi in analisi l'intricato rapporto tra Partito-Stato e FNSC. Di fatti, proprio a causa del suo intricato rapporto con il Partito Comunista Cinese (PCC), la FNSC è spesso stata oggetto di numerose critiche sia a livello interno sia a livello internazionale in quanto sembra che il suo primo interesse sia quello di tutelare gli interessi economici e politici della RPC piuttosto che tutelare i lavoratori.

Analizzando invece, nelle intricate relazioni tra la FNSC e le aziende statali, e poi a investimento straniero emergono complesse dinamiche che si dipanano attraverso fasi mutevoli nel corso del tempo. Queste relazioni sono permeate principalmente dall'influenza preponderante del Partito-Stato, il quale ne configura il contesto e ne plasma le direzioni di intervento. In questo scenario, la stabilizzazione e la definizione dei ruoli reciproci tra la FNSC e le aziende statali si scontrano con la costante variabilità dettata dalle dinamiche politiche e

istituzionali, contribuendo a delineare un quadro complesso e in continua evoluzione. Relativamente alla FNSC, infine, si esaminerà la percezione della comunità internazionale nei confronti dell'organizzazione sindacale nazionale cinese.

La prima parte si conclude con un'analisi approfondita delle Organizzazioni Non Governative (ONG) del lavoro in Cina. Si tratta di un'analisi fondamentale poiché tali organizzazioni hanno rivestito un ruolo di rilievo all'interno della questione oggetto dell'indagine. Le ONG del lavoro cinesi, di fatti, nonostante le sfide e le restrizioni imposte dal contesto politico e legale del Paese, hanno costantemente cercato di difendere i diritti dei lavoratori e di promuovere la giustizia sociale. La comprensione delle dinamiche e delle sfide affrontate da queste organizzazioni risulta cruciale per contestualizzare in modo adeguato l'analisi del caso Foxconn e valutare l'impatto e l'efficacia delle iniziative intraprese dalle ONG del lavoro nel contesto cinese. Verranno quindi analizzate le relazioni che intercorrono tra le ONG del lavoro cinesi e il Partito-Stato, nonché con i lavoratori cinesi. Si conferirà, infine, particolare importanza al concetto di *legal consciousness*, in quanto importante problematica nelle relazioni con i lavoratori cinesi.

Nella seconda parte dell'analisi, verrà approfondito il caso Foxconn, un esempio emblematico delle complesse dinamiche che caratterizzano le relazioni sindacali e lavorative in Cina. Si inizierà esaminando l'azienda nella sua interezza, mettendo in luce la sua portata globale, il settore industriale in cui opera e i suoi principali partner commerciali. Questo consentirà di comprendere il contesto in cui si sviluppano le attività di Foxconn e l'entità delle sue operazioni nel Paese.

Successivamente, sarà focalizzata l'attenzione sull'ondata di suicidi che ha colpito i dipendenti dell'azienda, provocando una serie di critiche e domande riguardo alle condizioni di lavoro e agli standard di vita all'interno delle sue fabbriche. Si esamineranno attentamente le risposte che sono state messe in atto, partendo dall'azione dei sindacati interni all'azienda e analizzando poi l'intervento del governo cinese e della FNSC. Sarà importante comprendere come queste varie entità abbiano reagito di fronte a una crisi così grave e quali azioni abbiano intrapreso per affrontarla. Inoltre, verranno esplorate le implicazioni a livello nazionale e internazionale di questo caso. Si concentrerà sulle sue conseguenze per l'immagine e la reputazione di Foxconn, per il dibattito sulle condizioni di lavoro in Cina e per le politiche di tutela dei diritti dei lavoratori a livello globale. Ciò permetterà di valutare non solo l'impatto immediato sul settore manifatturiero cinese, ma anche le possibili ripercussioni a livello globale sul rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro dignitose.

L'obiettivo finale della tesi è quello di offrire una panoramica completa delle complesse relazioni sindacali e lavorative in Cina, con un'attenzione particolare alla FNSC e al suo ruolo nell'ambito di questo contesto. Questo studio non solo mira a comprendere la struttura organizzativa e le dinamiche interne della FNSC, ma cerca anche di analizzare in profondità le sue relazioni con una serie di attori chiave, tra cui il Partito-Stato, le imprese statali, le multinazionali e le ONG del lavoro. Attraverso questa analisi dettagliata, si mira a identificare le sfide e le opportunità che caratterizzano il sistema sindacale cinese e il benessere dei lavoratori in un mondo sempre più globalizzato.

Il caso Foxconn è particolarmente significativo in questo contesto, poiché fornisce un'opportunità unica per esaminare da vicino le dinamiche sindacali e lavorative in Cina. Attraverso l'analisi di questo caso, si intende comprendere come le organizzazioni sindacali interne, il governo cinese, la FNSC e le ONG del lavoro abbiano risposto a una serie di gravi problemi, tra cui una serie di suicidi tra i dipendenti e le condizioni di lavoro all'interno delle fabbriche. Oltre a fornire una panoramica delle risposte adottate da queste diverse entità, si mira anche a valutare le implicazioni nazionali e internazionali di questo caso, evidenziando le sue conseguenze sull'immagine aziendale, sul dibattito sulle condizioni dei lavoratori in Cina e sulle politiche globali di tutela dei diritti dei lavoratori.

In sintesi, l'obiettivo finale proposto dal presente elaborato è quello di procedere all'analisi delle istituzioni a tutela dei lavoratori in Cina, dal ruolo rivestito dall'unica organizzazione sindacale riconosciuta all'interno della RPC, la FNSC, alle ONG del lavoro, per poi analizzare il loro ruolo all'interno di un caso complesso come quello rappresentato dall'azienda Foxconn.

PRIMA PARTE

1.1 La Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi

1.1.1 Istituzione della FNSC, analizzando il contesto storico

La FNSC rappresenta l'organo sindacale ufficiale della RPC. Prima di analizzare quali siano le sue funzioni e le sue responsabilità, è opportuno esaminare il contesto storico in cui quest'organizzazione è stata istituita. Ufficialmente la FNSC venne fondata in occasione del Secondo Congresso Nazionale del Lavoro che ebbe luogo a Guangzhou nel 1925¹, ma di fatto essa rappresenta la formalizzazione del Segretariato del Lavoro istituito in data 11 agosto 1921 dall'allora neonato PCC². Negli anni compresi tra il 1927 e il 1948 la FNSC venne sostanzialmente accantonata³ come risultato dei cambiamenti che caratterizzarono lo scenario politico, sociale e culturale cinese nel periodo precedente la fondazione della RPC nel 1949, costituendo, da quel momento in poi, il principale pilastro dell'interconnessione tra il PCC e la classe lavoratrice cinese⁴.

Nel periodo compreso tra il 1949 e il 1957, si assistette a una completa riorganizzazione del movimento sindacale cinese⁵: il Partito procedette all'abolizione di tutte le leggi e politiche del lavoro precedentemente promulgate dal governo nazionalista e l'intera attività sindacale fu centralizzata sotto l'egida della FNSC⁶. Successivamente, nel 1966 si assistette all'abolizione del sistema sindacale nazionale in virtù della sua indole reazionaria⁷: in sostituzione ai sindacati e ai congressi del personale e dei lavoratori, furono istituiti comitati rivoluzionari, incaricati della formulazione e implementazione delle politiche correnti⁸ e di conseguenza, i lavoratori si trovarono in una situazione in cui non vi erano più organizzazioni sindacali a cui rivolgersi in caso di necessità⁹.

La restaurazione dei sindacati cinesi fu un processo graduale: nel 1973, gli editoriali sponsorizzati dal PCC invitarono per la prima volta apertamente alla ricostruzione dei sindacati,

¹ Lai To LEE, *Trade Unions in China, 1949 to Present*, Singapore, Singapore University Press, 1986, pp. 7-10.

² Rudolf TRAUB-MERZ, "All-China Federation of Trade Unions: structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp 1-40.

³ Lai To LEE, *Trade Unions in China, 1949 to Present*, Singapore, Singapore University Press, 1986, pp. 7-10.

⁴ Ying ZHU, Tongqing FENG, Malcolm WARNER, *The recent transformation of Chinese Trade Unions under the new political slogan of 'creating social harmony'*, in "International Labour and Employment Relations Association", 2009, <https://www.ileradirectory.org/15thworldcongress/files/papers>, 24-01-2024.

⁵ Rudolf TRAUB-MERZ, "All-China Federation of Trade Unions: structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp 1-40.

⁶ Lai To LEE, *Trade Unions in China, 1949 to Present*, Singapore, Singapore University Press, 1986, p. 33.

⁷ Merton Don FLETCHER, *Workers and Commissars: Trade Union Policy in the People's Republic of China*, Washington, Western Washington University, 1974, pp. 63-68.

⁸ John Bruce LEWIS, Bruce L. OTTLEY, "China's developing Labor Law", *Washington University Law Quarterly*, 59, 1981, pp. 1165-1220.

⁹ Andrew G. WALDER, *Communist neo-traditionalism: Work and authority in Chinese industry*, California, University of California Press, 1986, p. 201.

e, nel 1975, le riunioni dei consigli sindacali comunali e provinciali cominciarono a essere frequenti¹⁰. Le sezioni di fabbrica dei sindacati ricominciarono a emergere, con funzioni pratiche che includevano principalmente la gestione di gruppi di studio, attività di intrattenimento e asili nido; invece, sul luogo di lavoro, il loro ruolo principale, autoproclamato, era di natura ideologica¹¹. A seguito della Rivoluzione culturale e della morte di Mao Zedong nel 1976¹², si prospettava una nuova alba: le riforme avviate tra la fine degli anni Settanta e l'inizio degli anni Ottanta¹³ dall'allora leader, Deng Xiaoping, costituiscono una fase di particolare rilevanza nel contesto cinese, caratterizzata dal ritorno preminente della FNSC nel panorama sociale, politico ed economico della RPC. La dichiarazione formulata dal presidente del Paese in merito alla cruciale importanza dei sindacati nazionali all'interno del processo di riforme economiche giocò un ruolo determinante nella rinnovata ascesa dell'organizzazione sindacale a livello nazionale¹⁴.

A seguito di un'intenzione iniziale da parte della FNSC di rappresentare maggiormente la classe lavorativa cinese, la sua dinamica relazionale con il governo centrale ha subito una significativa trasformazione a seguito degli eventi del 1989, ritrovandosi così al più presto nuovamente sottoposta al controllo diretto del Partito¹⁵. Tale evoluzione ha suscitato riflessioni in merito alla reale autonomia e capacità di autodeterminazione della FNSC, dando luogo a considerazioni critiche sulla sua effettiva capacità di agire come un organismo sindacale indipendente e in grado di tutelare gli interessi dei lavoratori urbani.

1.1.2 La FNSC a oggi

La FNSC riveste un ruolo di primaria importanza all'interno del contesto politico cinese, svolgendo la funzione di "cinghia di trasmissione"¹⁶ tra il Partito-Stato e la popolazione¹⁷. In qualità di ente statale di rilevanza istituzionale, con il mandato di promuovere e preservare la disciplina lavorativa, la FNSC ha contribuito significativamente alla formulazione di un quadro

¹⁰ Richard MORRIS, "Trade unions in contemporary China", *The Australian Journal of Chinese Affairs*, 13, 1985, pp. 51-67.

¹¹ *Ibidem*.

¹² Hang TU, "Long live Chairman Mao! Death, resurrection and the (un)making of a revolutionary relic", *The Journal of Asian Studies*, 81, 3, 2022, pp. 507-522.

¹³ Ying ZHU, Malcolm WARNER, "An emerging model of employment relations in China: a divergent path from the Japanese?", *International Business Review*, 9, 3, 2000, pp. 345-361.

¹⁴ Bill TAYLOR, Qi LI, "Is the ACFTU a Union and does it matter?", *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, pp. 701-715.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Ivan FRANCESCHINI, *Il sindacato cinese, 'cinghia di trasmissione' del Partito-Stato*, in "Torino World Affairs Institute", 2012, <https://www.twai.it/articles/cineriese-il-sindacato-cinese-cinghia-di-trasmissione-del-partito-stato/>, 23-01-2024.

¹⁷ Sarah ASHWIN, Simon CLARKE, *Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2002, pp. 17-25.

giuridico encomiabile, mirato a salvaguardare gli interessi dei lavoratori¹⁸. Nonostante la qualità intrinseca del quadro giuridico concepito, emerge un divario tra la teoria e la pratica, evidenziando una sostanziale inefficacia nell'applicazione di tali disposizioni¹⁹. Tale inefficacia può essere attribuita alle carenze strutturali e organizzative intrinseche, che minano la rilevanza nazionale del quadro giuridico per il lavoratore medio.

In particolare, la FNSC mostra una notevole inadeguatezza nell'assolvimento delle sue funzioni sindacali, manifestando una carenza di volontà o capacità di difendere gli interessi dei lavoratori²⁰. Le ragioni alla base di questa situazione complessa sono molteplici, e benché non siano mutuamente escludenti, possono essere categorizzate in tre principali ambiti. In primo luogo, la FNSC viene identificata come un'organizzazione burocratica con una struttura gerarchica con autorità centralizzata²¹: la centralizzazione e le problematiche connesse di rigidità, responsabilità e prestazioni costituiscono aspetti intrinseci che influenzano la sua efficacia operativa²². Un secondo paradigma predominante identifica la FNSC come uno strumento di politica statale volto a contenere eventuali manifestazioni di dissenso²³: in contrasto con la prospettiva precedentemente delineata, questa caratterizzazione riconosce la FNSC come un agente attivo che ricerca e reprime le agitazioni dei lavoratori. Un terzo punto di vista propone un'ulteriore interpretazione della FNSC come un'organizzazione elitaria, il cui scopo primario è la tutela degli interessi dei lavoratori urbani a scapito di coloro che sono esclusi dai sindacati, come i lavoratori migranti²⁴.

1.1.2.1 La struttura organizzativa della FNSC

Ancora oggi la FNSC rimane un classico esempio di sindacato leninista, strutturato secondo il principio del centralismo democratico e funzionante come collegamento tra il Partito-Stato e i lavoratori²⁵. Considerando l'enorme numero di iscritti, circa trecento milioni²⁶ secondo gli ultimi conteggi, e il suo importante ruolo nel rafforzare la legittimità del PCC, è improbabile

¹⁸ Bill TAYLOR, Li QI, "Is the ACFTU a Union and Does it Matter?", *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, pp. 701-715.

¹⁹ Richard CROUCHER, Lilian MILES, "Chinese migrant worker representation and institutional change: social or centralist corporatism?", *Asian Journal of Comparative Law*, 5, 1, 2010, pp.1-26.

²⁰ Ruixue BAI, "The role of the All-China Federation of Trade Unions: implications for Chinese workers today", *WorkingUSA: The Journal of Labour and Society*, 14, 1, 2011, pp. 19-39.

²¹ Gordon WHITE, Jude HOWELL, Xiaoyuan SHANG, *In Search of Civil Society: Market Reform and Social Change in Contemporary China*, Oxford, Clarendon Press, 1996, p. 22.

²² Dongtao QI, "Progress and dilemmas of Chinese Trade Unions", *East Asian Policy Institute Background Brief*, 537, 2010, pp. 14-21.

²³ Sally SARGESON, *Reworking China's Proletariat*, London, Macmillan, 1999, pp. 40-41.

²⁴ Jackie SHEEHAN, *Chinese Workers: A New History*, London, Routledge, 2002, pp. 195-226.

²⁵ Paul HARPER, "The Party and the Unions in Communist China", *The China Quarterly*, 37, 1969, pp. 84-119.

²⁶ Ivan FRANCESCHINI, "The Chinese Trade Union Goes Abroad: Evidence from Cambodia", *China Perspectives*, 4, 2020, pp. 29-37.

che il sindacato cinese subisca presto cambiamenti sostanziali²⁷. La FNSC è organizzata e gestita secondo la gerarchia delle federazioni sindacali locali e regionali, che è simile alla struttura organizzativa del PCC e del governo. Sulla carta si tratterebbe di un'organizzazione di massa²⁸, ma di fatto è ben noto come la FNSC a causa del suo stretto legame con il PCC, serva più gli interessi di Partito e dei governi locali piuttosto che dei suoi membri²⁹.

Come anticipato pocanzi, analizzando l'assetto organizzativo della FNSC risulta importante sottolineare in primo luogo che essa aderisce al principio organizzativo del centralismo democratico³⁰, il quale impone una struttura gerarchica all'interno dei sindacati, in cui le entità di grado inferiore siano responsabili nei confronti di quelle di grado superiore³¹. L'atto di richiedere istruzioni e rendicontare da parte delle organizzazioni inferiori alle superiori evidenzia il flusso autoritario delle direttive e la necessità di trasparenza e responsabilità all'interno di tale struttura. I massimi organi decisionali dell'organizzazione sindacale nazionale sono rappresentati dal Congresso nazionale della FNSC e dal Comitato esecutivo, eletto direttamente dal Congresso nazionale³². Nello specifico, il Congresso Nazionale della FNSC è un organo composto dai rappresentanti sindacali provenienti da tutto il Paese, che ha la responsabilità di prendere decisioni cruciali in merito alle politiche sindacali nazionali da adottare o rinnovare e di eleggere i dirigenti sindacali a livello nazionale³³, nonché il presidente dell'organizzazione, la cui carica, a oggi, risulta essere ricoperta da Wang Dongming³⁴.

Durante le interruzioni delle attività del Comitato esecutivo, il Presidium, composto da un presidente, vicepresidenti e membri, assume le responsabilità esecutive³⁵; affiancato al

²⁷ Ivan FRANCESCHINI, *Perché i sindacati cinesi non possono 'alzare la voce'?*, in "Tutto Cina", 2007, https://www.tuttocina.it/Mondo_cinese/131/131_fran.htm#:~:text=In%20linea%20di%20massima%2C%20si,car%20del%20sistema%20legale%20cinese, 23-01-2024.

²⁸ Andy W. CHAN, Ed SNAPE, Michelle S. LUO, Yujuan ZHAI, "The developing role of unions in China's foreign-invested enterprises", *British Journal of Industrial Relations*, 55, 3, 2017, pp. 602-625.

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ Rudolf TRAUB-MERZ, "All-China Federation of trade Unions: Structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp. 1-40.

³¹ *Zhonghua renmin gongheguo xingong hui fa* 中华人民共和国新工会法 *Nuova Legge sui Sindacati della Repubblica Popolare Cinese*, in "National People's Congress of the People's Republic of China", 1950 (rettificata nel 1992, 2001, 2009 e 2021), http://en.npc.gov.cn.cdurl.cn/2021-12/24/c_791373.htm, 21-12-2023.

³² Ivan FRANCESCHINI, *Perché i sindacati cinesi non possono 'alzare la voce'?*, in "Tutto Cina", 2007, https://www.tuttocina.it/Mondo_cinese/131/131_fran.htm#:~:text=In%20linea%20di%20massima%2C%20si,car%20del%20sistema%20legale%20cinese, 23-01-2024.

³³ Eli FRIEDMAN, *Insurgency trap: labor politics in post socialist China*, New York, Cornell University Press, 2014, pp. 29-61.

³⁴ *Xi stresses Party's leadership over trade unions, mobilizing workers to participate in national rejuvenation*, in "Xinhua", 2023, <https://english.news.cn/20231024/041bcde94fa04b9695b23a7bf2db44d9/c.html>, 25-01-2024.

³⁵ *Social organizations in China*, in "China Culture", 2008, https://en.chinaculture.org/library/2008-02/14/content_22259_3.htm, 25-01-2024.

Presidium vi è inoltre la Segreteria, incaricata delle operazioni quotidiane della FNSC³⁶; a livello locale, vi sono poi gli organi articolati su tre livelli: provinciale (che include regioni autonome e municipalità direttamente subordinate al governo centrale, come Shanghai), di città e di contea; infine, al livello base, vi sono i sindacati aziendali³⁷.

I sindacati di maggiori dimensioni possono inoltre istituire sindacati di categoria e gruppi sindacali per i vari settori all'interno di un'impresa o di un'unità. L'emergere delle cosiddette "associazioni dei sindacati"³⁸ all'interno della struttura della FNSC, costituisce un fenomeno significativo nel contesto sindacale cinese. Questa nuova forma di organizzazione sindacale si distingue per la sua operatività su scala locale, agendo in diverse città come sindacati di base centrali, a cui fanno riferimento gli altri sindacati di base³⁹. Le suddette associazioni possono svolgere un ruolo chiave nelle dinamiche delle consultazioni collettive, assumendo la responsabilità di rappresentare i lavoratori nei negoziati con i datori di lavoro e le associazioni dei datori di lavoro: tale prerogativa conferisce a queste associazioni una posizione centrale nel tessuto delle relazioni industriali, poiché fungono da intermediari tra i lavoratori e gli attori del mondo imprenditoriale⁴⁰. La capacità di negoziare direttamente con i datori di lavoro e le associazioni dei datori di lavoro pone tali entità sindacali in una posizione tale da poter influenzare in modo tangibile la configurazione delle relazioni industriali a livello locale e nazionale.

Parallelamente alla struttura della FNSC, si configura la complessa organizzazione del Partito⁴¹: tale configurazione implica la presenza di un ufficio del Partito in corrispondenza di ciascun livello operativo della FNSC, con l'eccezione dei sindacati di base e degli iscritti, ove la presenza di un'organizzazione partitica non è pervasiva⁴². In pratica, ciò si traduce nell'assegnazione, da parte del Partito, di tutte le cariche sindacali di rilevanza superiore al livello aziendale. A livello aziendale, è comune osservare che il presidente del sindacato venga

³⁶ Bill TAYLOR, Qi LI, "Is the ACFTU a union and does it matter?", *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, 701-715.

³⁷ Ivan FRANCESCHINI, *Perché i sindacati cinesi non possono 'alzare la voce'?*, in "Tutto Cina", 2007, https://www.tuttocina.it/Mondo_cinese/131/131_fran.htm#:~:text=In%20linea%20di%20massima%2C%20si.carenze%20del%20sistema%20legale%20cinese, 23-01-2024.

³⁸ Rolf JORDAN, "Labour in a Globalising World: The Challenge for Asia", *Internationales Asienforum*, 32, 2, 2001, pp. 186-189.

³⁹ Bill TAYLOR, Qi LI, "Is the ACFTU a union and does it matter?", *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, 701-715.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ *Workers' rights and labour relations in China*, in "China Labour Bulletin", 2023, <https://clb.org.hk/en/content/workers%E2%80%99-rights-and-labour-relations-china>, 29-01-2024.

⁴² Rudolf TRAUB-MERZ, Tim PRINGLE, *Trade Unions in transition: from command to market economies*, Berlino, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018, pp. 34-35.

designato dalla dirigenza⁴³; in molti casi, tale figura ricopre anche il ruolo di responsabile delle risorse umane o può essere un parente del datore di lavoro. Tuttavia, è opportuno notare che questa pratica è stata dichiarata illegale a seguito delle modifiche apportate nel 2009 alla legge sui sindacati⁴⁴. È possibile evincere che l'incidenza di tale emendamento normativo ha introdotto un paradigma normativo ambivalente, dove se da un lato si è cercato di scoraggiare le pratiche irregolari nella selezione delle cariche sindacali a livello aziendale, dall'altro si è potenzialmente accentuata la dipendenza dell'attività sindacale dalla cooperazione e partecipazione del datore di lavoro, ponendo in luce le complessità e le sfide intrinseche al contesto delle relazioni industriali in Cina.

1.1.2.2 Le elezioni all'interno del sindacato

Nel contesto delle relazioni tra la FNSC e il PCC, le elezioni emergono come un elemento cardine⁴⁵, delineando il quadro decisionale e di legittimazione all'interno di entrambe le entità: la legislazione sindacale, sebbene inquadri il processo elettorale, si caratterizza per una notevole imprecisione nei dettagli operativi⁴⁶, cedendo alle organizzazioni sindacali la responsabilità di configurare tali modalità⁴⁷. L'articolo ventisette dello statuto della FNSC⁴⁸ rafforza l'importanza della democrazia interna, stabilendo che la leadership a tutti i livelli debba essere eletta dal basso verso l'alto attraverso scrutini segreti. In quest'ottica risulta cruciale l'adozione del principio del "mandato imperativo"⁴⁹, che pone un'enfasi significativa sulla responsabilità verso l'elettorato, riflettendo un modello che potrebbe apparire in tensione con il tradizionale controllo verticale esercitato dai sindacati di livello superiore. Tuttavia, per risolvere questa presunta contraddizione, l'approccio adottato favorisce il controllo verticale, conferendo ai sindacati di livello superiore un diritto di veto sui risultati delle elezioni a vari livelli, compresi i comitati sindacali, i comitati permanenti, i presidenti, i vicepresidenti e i comitati di controllo,

⁴³ Yunxue DENG, "The development of elected workplace trade unions in authoritarian China", *China Review*, 20, 1, 2020, pp. 83-108.

⁴⁴ *Zhonghua renmin gongheguo xingong hui fa* 中华人民共和国新工会法 *Nuova Legge sui Sindacati della Repubblica Popolare Cinese*, in "The National People's Congress of the People's Republic of China" 1950 (rettificata nel 1992, 2001, 2009 e 2021), http://en.npc.gov.cn.cdurl.cn/2021-12/24/c_791373.htm, 21-12-2023.

⁴⁵ Rudolf TRAUB-MERZ, "All-China Federation of trade Unions: Structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp. 1-40.

⁴⁶ Jude HOWELL, "All-China Federation of Trade Unions beyond reform? The slow march of direct elections", *The China Quarterly*, 196, 2008, pp. 845-863.

⁴⁷ Rudolf TRAUB-MERZ, "All-China Federation of trade Unions: Structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp. 1-40.

⁴⁸ *Zhongguo gonghui zhangcheng* 中国工会章程 *Statuto della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi*, in "ACFTU", 2020, https://www.acftu.org/jgsz/ghzc/202009/t20200907_328474.html?7OkeOa4k=qAc6qqqplplplpk1dJTT1_TY P8Xplh7MO83mRQqqlA312jJqAqqlA, 25-12-2023.

⁴⁹ Rudolf TRAUB-MERZ, "All-China Federation of trade Unions: Structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp. 1-40.

sottolineando la necessità di sottoporre i risultati elettorali a un processo di approvazione da parte delle federazioni sindacali di rango superiore⁵⁰. Tale dinamica riflette una complessa interazione tra la democrazia interna e il controllo gerarchico, evidenziando come il processo elettorale sia modellato da un'intenzionale sovrapposizione di principi democratici e strumenti di gestione del potere all'interno del contesto sindacale cinese⁵¹.

Le elezioni democratiche dirette a livello locale, come quelle introdotte in talune province cinesi come lo Zhejiang, il Guangdong e lo Shandong, negli anni Novanta⁵², rappresentano uno sforzo per promuovere una maggiore partecipazione e rappresentanza a livello sindacale. L'obiettivo principale di questa iniziativa era quello di creare quadri sindacali di base che fossero più sensibili agli interessi dei lavoratori rispetto agli interessi del Partito-Stato⁵³.

Il processo di istituzione delle elezioni dirette nelle sopracitate province cinesi è stato intrapreso con complessità e affrontando un ampio spettro di sfide: mentre le imprese private manifestavano resistenza nei confronti di tale modalità di partecipazione, i sindacalisti si trovavano ad affrontare, nella maggior parte dei casi, una forza lavoro composta in gran parte da lavoratori migranti privi di una comprensione approfondita del ruolo del sindacato all'interno dell'azienda. L'espansione delle elezioni sindacali a livello nazionale era parte integrante di un processo più ampio di riforma e modernizzazione che costituiva un esplicito tentativo da parte del Paese di promuovere un processo di maggiore inclusione sociale su scala nazionale⁵⁴.

L'aspetto positivo delle elezioni dirette nei sindacati è evidente nel fatto che esse potrebbero contribuire ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori riguardo alla loro appartenenza a una classe operaia e a un'organizzazione sindacale, consentendo loro di sentirsi coinvolti nelle decisioni cruciali che influenzano le loro condizioni lavorative e di comprendere meglio il ruolo del sindacato nel tutelare i loro interessi⁵⁵. I nuovi leader eletti direttamente dai lavoratori hanno il potenziale di esercitare pressioni all'interno del sindacato per garantire che le esigenze dei lavoratori siano al centro dell'attenzione. Questo potrebbe rappresentare un

⁵⁰ Zhongguo gonghui zhangcheng 中国工会章程 Statuto della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, in "ACFTU", 2020, https://www.acftu.org/jgsz/ghzc/202009/t20200907_328474.html?7OkeOa4k=qAc6qqqplplplpk1dJTT1_TY_P8Xplh7MO83rmRQqqlA3l2jJqAqqlA, 25-12-2023.

⁵¹ Rudolf TRAUB-MERZ, "All-China Federation of trade Unions: Structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp. 1-40.

⁵² Jude HOWELL, "All-China Federation of Trades Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections", *The China Quarterly*, 196, 2008, p. 845-863.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ Jude HOWELL, "New democratic Trends in China? Reforming The All-China Federation of Trade Unions", *Institute of Development Studies*, 263, 2006, pp. 3-28.

cambio di paradigma, poiché i dirigenti sindacali eletti direttamente avrebbero il mandato esplicito di rappresentare e difendere gli interessi della base lavorativa.

È importante specificare però che, in accordo con la legislazione sindacale in Cina, è stato stipulato che i funzionari sindacali a diversi livelli possono essere designati attraverso elezioni indette dal congresso dei membri del sindacato o dal congresso dei rappresentanti dei membri del sindacato: nel primo scenario, tutti i membri sindacali hanno la facoltà di partecipare al processo elettorale, mentre nel secondo caso, tale prerogativa è riservata a una ristretta porzione di membri⁵⁶. L'attuale implementazione di elezioni dirette emerge di conseguenza come un modello che, dal punto di vista democratico-partecipativo, si rivela privo di inclusività. Le resistenze all'approvazione delle elezioni provenivano prevalentemente dall'ala conservatrice della FNSC, la quale esprimeva preoccupazioni di natura economica e di stabilità politica. In particolare, vi era la preoccupazione che l'autonomia acquisita dai lavoratori potesse tradursi in un aumento significativo delle richieste salariali, e che i rappresentanti eletti potessero dimostrarsi incompetenti, operando al di fuori del controllo del Partito⁵⁷.

Nonostante le resistenze precedentemente esposte, la FNSC ha adottato una posizione intermedia, concepita al fine di conciliare le divergenti prospettive delle parti coinvolte. Si è deciso che le elezioni dirette possono essere implementate nelle piccole e medie imprese, nonché nelle imprese statali e nelle entità del settore pubblico. Tuttavia, si è ritenuto che questo approccio possa essere meno adatto alle imprese private e a quelle con investimenti stranieri⁵⁸. Questa decisione riflette un atteggiamento pragmatico che cerca di bilanciare la promozione di processi democratici all'interno delle organizzazioni sindacali con la considerazione delle specificità e delle dinamiche proprie delle imprese private e straniere. L'apertura a una revisione futura di tale posizione suggerisce una volontà di adattamento e un riconoscimento della mutevole complessità del contesto economico e sociale.

1.1.2.3 I ruoli della FNSC

La FNSC svolge diversi ruoli all'interno del contesto sociopolitico della RPC. Come precedentemente evidenziato, la sua funzione primaria è quella di agire in quanto “cinghia di trasmissione”⁵⁹ tra il Partito-Stato e i lavoratori, sottolineando così il suo ruolo chiave nel

⁵⁶ Elaine Sio-ieng HUI, *How direct are the 'direct elections' of trade unions official in China?*, in “Global Labour Column”, 2012, <http://column.global-labour-university.org/2012/10/how-direct-are-direct-elections-of.html>, 26-01-2024.

⁵⁷ Jude HOWELL, “All-China Federation of Trades Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections”, *The China Quarterly*, 196, 2008, p. 856-857.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ Ivan FRANCESCHINI, “The Chinese Trade Union Goes Abroad: Evidence from Cambodia”, *China Perspectives*, 4, 2020, pp. 29-37.

mantenere la coerenza ideologica e l'allineamento tra il mondo sindacale e l'apparato di governo. Tuttavia, va notato che essa svolge una serie di ruoli supplementari che contribuiscono alla complessa trama delle dinamiche socioeconomiche e politiche della Cina contemporanea. La Federazione, pertanto, non è solamente un organo di rappresentanza sindacale, ma svolge un ruolo attivo nella gestione e nella regolamentazione delle relazioni lavorative⁶⁰. Nonostante svolga diverse funzioni, la sua presenza esclusiva nel panorama sindacale cinese solleva interrogativi riguardo alla sua capacità di rappresentare in modo completo e equo gli interessi diversificati dei lavoratori⁶¹. Risulta quindi possibile evincere che la FNSC non solo funge da canale di comunicazione tra il Partito-Stato e i lavoratori, ma svolge un ruolo poliedrico nella gestione delle dinamiche sindacali, delle relazioni industriali e nell'elaborazione delle politiche sociali, contribuendo in modo significativo alla stabilità e al controllo governativo nella RPC.

La FNSC assume una vasta gamma di responsabilità cruciali nell'ambito dell'organizzazione e della guida sindacale: tra i compiti principali, essa si impegna nell'esecuzione di indagini e ricerche su questioni chiave relative ai diritti e agli interessi dei lavoratori ed è inoltre responsabile della formulazione di politiche, misure, sistemi e progetti di legge che coinvolgono tali interessi, nonché della partecipazione a indagini e gestione di eventuali incidenti sul luogo di lavoro⁶². La FNSC sovrintende e controlla l'attuazione dello Statuto dei sindacati cinesi, guida le organizzazioni sindacali a tutti i livelli nelle attività di elezioni democratiche e supervisiona il processo decisionale e di gestione; promuove inoltre l'istituzione di un sistema di consultazione basato sull'uguaglianza e sui contratti collettivi. La FNSC svolge poi un ruolo di supporto al PCC e al Consiglio di Stato, gestendo modelli nazionali di lavoro e sovrintendendo a premi e riconoscimenti nazionali. Dato lo stretto rapporto tra FNSC e Partito-Stato, è imperativo sottolineare il ruolo politico preminente che l'organizzazione in questione riveste. La designazione della FNSC come intermediario tra il Partito-Stato e le masse lavorative implica il suo compito di mobilitare e organizzare i lavoratori, affinché partecipino attivamente alla realizzazione del “Sogno cinese”⁶³. Inoltre,

⁶⁰ Anita CHAN, “Chinese Trade Unions and workplace relations in State-owned and Joint-venture Enterprises”, in Malcolm Warner, *Changing workplace relations in the Chinese economy*, London, Palgrave Macmillan, 2000, pp. 34-56.

⁶¹ Bill TAYLOR, Li QI, “Is the ACFTU a union and does it matter?”, *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, pp. 701-715.

⁶² *Quanzong zhuyao zhize 全总主要职责 Principali responsabilità della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi*, in “ACFTU”, 2023, https://www.acftu.org/jgsz/?7OkeOa4k=qAc2cGcB_89ZN_KMob0E4GmT847TJERC_LBTHD_iQaAqqWy9Ex1JqAqqBq, 16-11-2023.

⁶³ *Xi stresses mobilizing workers to participate in national rejuvenation*, in “Xinhua”, 2023, <https://english.news.cn/20231023/09404706a3c84b57bebb86394aadadf5/c.html>, 29-01-2024.

l'organizzazione sindacale è tenuta a garantire l'educazione dei lavoratori, promuovendo l'adozione dei valori fondamentali del socialismo e contribuendo così alla formazione di una forza lavoro caratterizzata da una solida etica, istruzione e disciplina⁶⁴. Inoltre, il ruolo del sindacato aziendale nelle controversie lavorative varia a seconda del contesto delle relazioni industriali e delle dimensioni dell'azienda in questione. Più in generale, il “doppio ruolo”⁶⁵ è evidente nella condotta sindacale quotidiana: il sindacato è il rappresentante dei lavoratori, ma allo stesso tempo lavora per contenere il malcontento e mantenere l'armonia del contesto lavorativo. Di base, è possibile evincere che il ruolo principale del sindacato sia quello di bilanciare e di farsi garante degli interessi dei lavoratori e dei dirigenti.

Nel contesto attuale, il sindacato, sebbene privo del diritto formale di proclamare e organizzare scioperi, assume un ruolo significativo nella gestione del fenomeno, agendo come portavoce autorizzato dei lavoratori; tale evoluzione rappresenta un cambiamento sostanziale rispetto alla situazione precedente, in cui il sindacato era privo di tale riconoscimento e voce formale⁶⁶. Tuttavia, è importante sottolineare che, nonostante la nuova formula pensata per offrire un supporto implicito ai lavoratori impegnati in un blocco del lavoro, gli studi condotti evidenziano un atteggiamento ambiguo da parte del sindacato cinese nelle azioni collettive⁶⁷: il sindacato si trova in una posizione delicata, in quanto deve bilanciare la sua funzione rappresentativa dei lavoratori con la responsabilità di difendere gli interessi collettivi statali. Questa dualità mette il sindacato in una posizione complessa, in cui lo scopo principale rimane quello di persuadere i lavoratori in protesta ad abbandonare le strade⁶⁸. In pratica, i leader sindacali si trovano tra l'incudine della rappresentanza dei lavoratori e il martello della tutela degli interessi statali⁶⁹, apparendo come figure chiave nel tentativo di influenzare e convincere i lavoratori a interrompere le azioni di protesta. La gestione dei fondi e dei beni sindacali, insieme al coordinamento internazionale dei sindacati e allo sviluppo di relazioni amichevoli

⁶⁴ *Quanzong zhuyao zhize 全总主要职责 Principali responsabilità della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi*, in “ACFTU”, 2023, https://www.acftu.org/jgsz/?7OkeOa4k=qAc2cGcB_89ZN_KMob0E4GmT847TJERC_LBTHD_iQaAqqWy9Ex1JqAqqBq, 16-11-2023.

⁶⁵ Feng CHEN, “Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform”, *The China Quarterly*, 176, 2003, pp. 1006-1028.

⁶⁶ Ivan FRANCESCHINI, *Perché i sindacati cinesi non possono 'alzare la voce'?*, in “Tutto Cina”, 2007, https://www.tuttocina.it/Mondo_cinese/131/131_fran.htm#:~:text=In%20linea%20di%20massima%2C%20si,carenze%20del%20sistema%20legale%20cinese, 23-01-2024.

⁶⁷ Feng CHEN, “Legal mobilization by trade unions: the case of Shanghai”, *The China Journal*, 52, 2004, pp. 27-45.

⁶⁸ Feng CHEN, “Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform”, *The China Quarterly*, 176, 2003, pp. 1006-1028.

⁶⁹ Chloé FROISSART, Liu YAN, Meng QUAN, “Trade-offs between state organizations and workers' organisations: Chinese unions in search of authoritarian collective bargaining”, *China Perspectives*, 2, 2019, pp. 29-38.

con sindacati di altri paesi, nonché delle regioni amministrative speciali di Hong Kong, Macao e Taiwan, rappresentano aspetti significativi del suo lavoro⁷⁰.

La FNSC, in quanto unica organizzazione sindacale legalmente riconosciuta in Cina, con una presenza diffusa nelle province, municipalità, contee, distretti, settori industriali e imprese, costituisce un'istituzione di natura statale-corporativa, attivamente impiegata dallo Stato per regolare e controllare la forza lavoro industriale⁷¹. Formalmente investiti della duplice responsabilità di implementare le politiche industriali statali e di tutelare gli interessi dei lavoratori all'interno di una struttura corporativa statale, i sindacati si trovano, tuttavia, a operare in un contesto in cui il corporativismo di Stato impedisce efficacemente il pieno svolgimento del loro ruolo di rappresentanza e difesa. In un contesto sociale socialista, dove la dicotomia tra lavoro e capitale è teoricamente superata e i lavoratori sono ipoteticamente rappresentati dal cosiddetto “Stato dei lavoratori”⁷², l'originario proposito dei sindacati di agire in rappresentanza e difesa degli interessi dei lavoratori sembra essere ridondante e, addirittura, privo di significato⁷³. Tuttavia, se lo Stato non riesce a fornire una rappresentanza effettiva attraverso i sindacati, diventa necessario esplorare modalità istituzionali alternative per garantire la soddisfazione degli interessi dei lavoratori. Il corporativismo di Stato in Cina, nonostante possa sembrare basato in parte sulla coercizione, ha adottato una strategia più sottile⁷⁴.

Xi Jinping, presidente della RPC dal 2013, propose, nel novembre 2015, una riforma atta a eliminare l'istituzionalizzazione e la burocratizzazione della FNSC in modo tale da consentire a quest'ultima di concentrarsi sui possibili modi pratici per poter aiutare i lavoratori, permettendole quindi di costruire la propria reputazione⁷⁵. Le riforme attuate hanno messo in discussione il sopracitato “doppio ruolo”⁷⁶ del sindacato: man mano che lo Stato si è gradualmente ritirato, il conflitto di interessi tra datori di lavoro e dipendenti è diventato sempre più evidente sino ad arrivare al punto in cui lo Stato ha riconosciuto che i sindacati ufficiali

⁷⁰ *Quanzong zhuyao zhize* 全总主要职责 *Principali responsabilità della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi*, in “ACFTU”, 2023, https://www.acftu.org/jgsz/?7OkeOa4k=qAc2cGcB_89ZN_KMob0E4GmT847TJERC_LBTHD_iQaAqqWy9Ex1JqAqqBq, 16-11-2023.

⁷¹ Feng CHEN, “Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform”, *The China Quarterly*, 176, 2003, pp. 1006-1028.

⁷² Mary Elizabeth GALLAGHER, “China's workers movement and the end of the rapid-growth era”, *Daedalus*, 143, 2, 2014, pp. 81-95.

⁷³ Greg O'LEARY, *Chinese workers and their state: Adjusting the Capitalism*, New York, Routledge, 1998, p. 52.

⁷⁴ Reza HASMATH, “The century of Chinese Corporatism”, *American Affairs*, 4, 1, 2020, pp. 136-148.

⁷⁵ Geoffrey CROTHALL, *Trade Union reform in China: an assessment*, in “Made in China Journal”, 2020, <https://madeinchinajournal.com/2020/03/02/trade-union-reform-in-china-an-assessment/>, 30-01-2024.

⁷⁶ Feng CHEN, “Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform”, *The China Quarterly*, 176, 2003, pp. 1006-1028.

devono fare di più per proteggere i diritti dei lavoratori e mantenere la stabilità sociale⁷⁷. Il governo regionale, i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali hanno cercato di rafforzare i diritti dei lavoratori e di promuovere la contrattazione collettiva, con l'obiettivo di istituzionalizzare il conflitto e garantire la stabilità sociale⁷⁸.

La Legge sui Contratti di Lavoro del 2008 in Cina è stata un passo significativo per migliorare i diritti individuali dei lavoratori e stabilire regole più chiare nelle relazioni lavorative. La sua attuazione è stata incoraggiata a livello governativo e locale, con l'obiettivo di rafforzare le normative in materia di occupazione: le disposizioni della legge mirano a migliorare le condizioni dei lavoratori attraverso diverse disposizioni, come la regolamentazione delle ore di lavoro, la definizione di condizioni di lavoro sicure e salutarie, la stabilità del contratto e il diritto alla contrattazione collettiva⁷⁹. Vi possono certamente presentare delle disparità a livello regionale nell'attuazione di tale legge, tuttavia, è stato comunque dimostrato quanto essa abbia contribuito a migliorare globalmente le condizioni dei lavoratori cinesi, i quali avvertono una maggiore sicurezza sul lavoro, una migliore gestione del tempo di lavoro e un rafforzamento complessivo dei diritti dei lavoratori⁸⁰.

1.1.2.4 La Legge sui Sindacati e lo Statuto della FNCS

La promulgazione della Legge sui Sindacati ha svolto un ruolo cruciale nel definire il ruolo delle organizzazioni sindacali quali rappresentanti dei diritti e degli interessi legittimi della forza lavoro⁸¹: il presente quadro normativo ha contribuito a stabilire linee guida chiare sulla natura e sulla portata dell'azione sindacale, consolidando così il loro ruolo nella tutela degli interessi lavorativi e nell'assicurare la giustizia nelle relazioni industriali.

La Legge sui Sindacati della RPC rappresenta un fondamentale quadro legislativo che delinea i diritti e i doveri degli enti sindacali, stabilendo la loro posizione cruciale nella vita politica, economica e sociale della nazione, nonché la tutela dei legittimi diritti e interessi dei

⁷⁷ Jude HOWELL, "All-China Federation of Trades Unions beyond reform? The slow march of direct elections", *The China Quarterly*, 196, 2008, pp. 845-863.

⁷⁸ Andy W. CHAN, Ed SNAPE, Michelle S. LUO, Yujuan ZHAI, "The developing role of unions in China's foreign-invested enterprises", *British Journal of Industrial Relations*, 55, 3, 2017, pp. 602-625.

⁷⁹ Mary Elizabeth GALLAGHER, *Contagious capitalism: Globalization and the politics of labor in China*, Princeton, Princeton University Press, 2011, pp. 101-129.

⁸⁰ *Ibidem*.

⁸¹ Arendse HULD, *China Trade Unions, considerations for employers under new amended Law*, in "China Briefing", 2022, <https://www.china-briefing.com/news/china-trade-unions-considerations-for-employers-under-new-amended-law/#:~:text=Under%20China's%20Labor%20Contract%20Law,on%20behalf%20of%20the%20employees.,> 03-12-2023.

lavoratori⁸². Questa legislazione, emanata per la prima volta nel 1950, è stata oggetto di diverse rettifiche rispettivamente nel 1992, 2001, 2009 e 2021, riflettendo la dinamica delle relazioni sindacali in risposta ai cambiamenti socioeconomici⁸³. La prima versione del 1950, emanata sotto l'autorità del governo centrale del popolo, era composta da cinque capitoli e ventisei articoli, delineando la natura dei sindacati, i principi organizzativi, i diritti e i doveri sindacali, le strutture di base e la questione finanziaria⁸⁴. Essa sottolineava in particolare l'importanza del senso di appartenenza e responsabilità della classe operaia, fornendo una base giuridica per le attività sindacali.

Tuttavia, con l'avvento delle riforme economiche e dell'apertura del Paese, nel 1992 è stata promulgata una nuova Legge sui Sindacati, composta da sei capitoli e quarantadue articoli, rispondendo alle esigenze emergenti delle relazioni sindacali e conferendo ai sindacati un ruolo più ampio nella gestione degli affari statali, aziendali e sociali⁸⁵. Questa modifica revisionò il ruolo centrale dei sindacati nel contesto della riforma e apertura. Con lo sviluppo dell'economia socialista di mercato, nel 2001 la Legge sui Sindacati fu stata ulteriormente rivista per adeguarsi alla complessità e diversificazione delle relazioni di lavoro: nello specifico, la revisione del 2001, enfatizzò la protezione dei diritti dei lavoratori attraverso i congressi dei lavoratori, i contratti collettivi e la consultazione paritaria, contribuendo positivamente alla costruzione di relazioni di lavoro socialiste armoniose⁸⁶. Dopo il Diciottesimo Congresso Nazionale del PCC, il socialismo con caratteristiche cinesi intraprese una nuova fase⁸⁷, imponendo ulteriori esigenze per il perfezionamento della Legge sui Sindacati: quest'ultima fu quindi oggetto di una terza rettifica il 24 dicembre 2021, con la modifica di ventitré articoli e l'aggiunta di un nuovo

⁸² *Zhonghua renmin gongheguo xingong hui fa* 中华人民共和国新工会法 *Nuova Legge sui Sindacati della Repubblica Popolare Cinese*, in “National People’s Congress of the People’s Republic of China”, 1950 (rettificata nel 1992, 2001, 2009 e 2021), http://en.npc.gov.cn.cdurl.cn/2021-12/24/c_791373.htm, 21-12-2023.

⁸³ *Xin Zhongguo gonghui fa fazhan de lishi yange jiqi qishi* 新中国工会法发展的历史沿革及其启示 *Evoluzione storica dello sviluppo della legge sindacale nella Nuova Cina e le sue rivelazioni*, in “ACFTU”, 2023, https://m.acftu.org/wjzl/gysl/gysyj/202301/t20230131_824170.html?7OkeOa4k=qArTcAkVTJsVTJsVTkb_wDiuTSaxwtOh_l15.FhW7QqqqqqqqqqqqTq, 23-12-2023.

⁸⁴ *The Trade Union Law of the People’s Republic of China (adopted June 28, 1950 by the 8th meeting of the Committee of the People’s Republic of China)*, in “AsiaLII”, <http://www.asianlii.org/cn/legis/cen/laws/ttulotproc431/>, 29-01-2024.

⁸⁵ *China: trade Union Law of 1992*, in “Refworld”, 1992, <https://www.refworld.org/docid/4da3154d2.html>, 12-01-2024.

⁸⁶ *Trade Union Law of the People’s Republic of China (adopted on April 3, 1992 at the 5th session of the 7th National People’s Congress, Amended according to the decision on amending the Trade Union Law of the People’s Republic of China adopted on 24th meeting of the Standing Committee of the 9th National People’s Congress on October 27, 2001)*, in “China.org”, <http://www.china.org.cn/english/DAT/214784.htm>, 12-01-2024.

⁸⁷ Zhongjie LI, “This time is different: the 18th CPC National Congress”, *Economic and Political Studies*, 1, 2, 2013, pp. 178-195.

capitolo⁸⁸. La cronologia degli emendamenti alla Legge sui Sindacati riflette il contesto politico, economico e sociale in evoluzione della Cina, è possibile affermare che essa costituisce il risultato della costruzione dello Stato di diritto nel contesto del socialismo con caratteristiche cinesi e rappresenta una sintesi della traiettoria e dell'esperienza sindacale nel corso delle riforme e nell'adempimento delle proprie funzioni.

La storia dello Statuto della FNSC è intrinsecamente legata alla nascita e all'evoluzione di questa importante organizzazione sindacale: fondata nel 1925, la FNSC vide la necessità di formulare uno statuto per delineare i suoi principi guida, scopi e struttura organizzativa⁸⁹. Nel corso degli anni, lo Statuto della FNSC subì diverse rettifiche significative per adeguarsi ai cambiamenti sociopolitici della RPC: nel 1953, durante il periodo di trasformazione economica e politica sotto la guida del PCC, lo Statuto fu di fatto riveduto per riflettere le nuove realtà del Paese⁹⁰. Nel 2008, con la rapida crescita economica e le trasformazioni nel mondo del lavoro, furono apportati ulteriori aggiornamenti per rispondere alle sfide contemporanee⁹¹. Infine, nel 2023, lo Statuto fu nuovamente emendato per tenere conto delle dinamiche socioeconomiche in continua evoluzione e per garantire una rappresentanza sindacale efficace in un contesto sempre più complesso⁹². Questi adattamenti nel corso del tempo riflettono il costante impegno della FNSC nell'adeguarsi alle esigenze della classe lavoratrice cinese e nel contribuire al progresso sociale del Paese.

A livello organico, lo Statuto della FNSC è costituito da nove capitoli e quarantaquattro articoli, riguardanti rispettivamente: l'adesione alla FNSC, il sistema organizzativo, l'organizzazione a livello nazionale, le organizzazioni locali, le organizzazioni di base, i quadri sindacali, i fondi e i beni sindacali, l'emblema della FNSC e le disposizioni integrative⁹³.

⁸⁸ *Xin Zhongguo 'gonghui fa' fazhan de lishi yange jiqi qishi* 新中国《工会法》发展的历史沿革及其启示 *Evoluzione storica dello sviluppo della legge sindacale nella Nuova Cina e le sue rivelazioni*, in "ACFTU", 2023, https://m.acftu.org/wjzl/gysl/gysyj/202301/t20230131_824170.html?7OkeOa4k=qArTcAkVTJsVTJsVTkb_wDiuTSaxwtOh_1l5.FhW7QqqqqqqqqqqqTq, 23-12-2023.

⁸⁹ Lai To LEE, *Trade Unions in China, 1949 to Present*, Singapore, Singapore University Press, 1986, p. 8.

⁹⁰ Rudolf TRAUB-MERZ, "All-China Federation of Trade Unions: structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp. 1-40.

⁹¹ *Constitution of the All-China Federation of Trade Unions (amendment): adopted on 21 October 2008 at the 15th National Congress of Chinese Trade Unions*, in "Congressional-Executive Commission on China", 2013, <https://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/constitution-of-the-all-china-federation-of-trade-unions-amended>, 10-01-2024.

⁹² *Zhongguo gonghui dishibaci quanguo daibiao dahui zai Jing kaimu* 中国工会第十八次全国代表大会在京开幕 *Si apre a Pechino il 18° Congresso nazionale del sindacato cinese*, in "CPCnews", 2023, <http://dangjian.people.com.cn/n1/2023/1010/c117092-40091859.html>, 06-01-2024.

⁹³ *Zhongguo gonghui zhangcheng* 中国工会章程 *Statuto della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi*, in "ACFTU", 2020, https://www.acftu.org/jgsz/ghzc/202009/t20200907_328474.html?7OkeOa4k=qAc6qqqplplplplpk1dJTT1_TY_P8Xplh7MO83rmRQqqlA3l2jJqAqqlA, 25-12-2023.

1.1.3 Rapporti tra FNSC e PCC

In una complessa realtà socioeconomica e politica come quella della RPC, la FNSC è comunemente percepita come un'organizzazione sindacale subordinata al Partito⁹⁴. Tale subordinazione, alimenta l'opinione che la FNSC non sia né attualmente né potenzialmente propensa a difendere in maniera effettiva gli interessi dei lavoratori cinesi. L'esame delle pagine successive dell'elaborato offre una prospettiva dettagliata sulla profonda interconnessione tra la FNSC e PCC. Tale legame, essendo di natura intrinsecamente vincolante, richiede una disamina della cronologia del rapporto tra le due entità al fine di comprenderne le dinamiche attuali. In particolare, posta la sua ricostituzione, i rapporti tra FNSC e PCC hanno attraversato tre crisi di rilevanza significativa, rispettivamente nel 1951, nel 1957 e nel 1989⁹⁵. L'analisi di tali crisi fornisce una base cruciale per comprendere la natura evolutiva del connubio FNSC-PCC e sulle modalità attraverso cui si sono delineate le attuali interazioni tra le due istituzioni.

La crisi del 1951 si manifestò in un contesto caratterizzato da un processo di stabilizzazione istituzionale, seguente la fondazione della RPC. In tale fase, i confini e i ruoli delle diverse istituzioni non erano ancora chiaramente definiti, dando origine alla prima frattura nei rapporti tra la FNSC e il PCC⁹⁶. L'allora presidente della FNSC, Li Lisan, a seguito di un crescente distacco della popolazione nei confronti del sindacato, attribuito alla percezione di una maggiore affinità con il Partito rispetto agli interessi dei lavoratori, procedette all'invio di un rapporto ufficiale al presidente Mao Zedong, senza, tuttavia, ricevere risposta⁹⁷. A seguito di ciò, l'allora ministro dell'Industria Pesante, accusò Li Lisan di negare il ruolo del Partito come guida del Sindacato, considerandolo il massimo rappresentante della classe operaia⁹⁸. Questa accusa rappresentò il punto di svolta che pose fine alla prima crisi tra la FNSC e il PCC⁹⁹. Dalla prima crisi si percepisce nitidamente l'intento da parte della FNSC di emancipare

⁹⁴ Ivan FRANCESCHINI, *Perché i sindacati cinesi non possono 'alzare la voce'?*, in "Tutto Cina", 2012, https://www.tuttocina.it/Mondo_cinese/131/131_fran.htm#:~:text=I%20sindacati%20dovranno%20rappresentare%20e,dell'intero%20popolo%20cinese%E2%80%9D, 23-01-2024.

⁹⁵ Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, Il Mulino, 2016, pp. 71-72.

⁹⁶ Ivan FRANCESCHINI, "The broken belt: the All-China Federation of Trade Unions and the Communist Party in the People's Republic of China", *Contemporanea: XIXth and XXth Century History Review*, 18, 1, 2015, pp. 67-90.

⁹⁷ Paul HARPER, "The Party and the Unions in communist China", *The China Quarterly*, 37, 1969, pp. 84-119.

⁹⁸ Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, *Jianguo Yilai Zhonggong Zhongyang Guanyu Gongren Yundong Wenjian Xuanbian 建国以来中共中央关于工人运动文件选编 Documenti scelti dal Comitato Centrale del Partito Comunista Cinese sul movimento operaio dalla fondazione della Repubblica Popolare Cinese*, Beijing, Gongren Chubanshe, 1989, pp. 96-116.

⁹⁹ Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, Il Mulino, 2016, pp. 71-72.

l'organizzazione sindacale dalla diretta influenza del Partito, al fine di consolidare il suo ruolo come rappresentante autentico degli interessi della classe lavoratrice.

La crisi del 1957 ebbe luogo in un contesto analogo, Lai Rouyu, il nuovo presidente della FNSC, rilasciò un'intervista in cui denunciava la gravità della situazione tra Partito-Stato e sindacato. Nel settembre dello stesso anno, in occasione di un'assemblea il cui tema fu il ruolo della FNSC Lai Rouyu interruppe ogni progetto di autonomia dell'organizzazione sindacale rispetto al Partito¹⁰⁰. A seguito della soppressione della FNSC negli anni della Rivoluzione culturale, la RPC dovette attuare una serie di riforme mirate a migliorare le condizioni dei lavoratori, e di conseguenza, anche a ricostituire l'organizzazione sindacale nazionale, anche al fine di favorire l'ammissione della Cina all'interno dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), nel 1983¹⁰¹.

La terza crisi nei rapporti tra FNSC e PCC ebbe luogo nel 1989¹⁰², quando l'organizzazione nazionale reagì attivamente agli sviluppi della lotta studentesca di Tiananmen: il 14 maggio, la FNSC espresse il proprio sostegno alla causa attraverso un corteo in piazza; il 18 maggio la FNSC presentò al governo le proprie richieste e indisse uno sciopero generale per il 20 maggio¹⁰³. A seguito della dichiarazione della legge marziale, l'allora presidente della FNSC Ni Zhifu, il 2 giugno 1989, dovette prendere posizione annunciando la necessità di ripristinare l'ordine sociale, accusando pubblicamente le associazioni autonome dei lavoratori e sottolineando lo stretto legame tra Partito-Stato e Sindacato¹⁰⁴. Questa terza crisi rappresentò un momento storico cruciale, poiché segnò la prima volta in cui la FNSC si schierò completamente in favore dei lavoratori cinesi, sfidando le direttive del Partito¹⁰⁵.

Nel corso di meno di due decenni, nel 2006, il presidente successivo della FNSC, Zhao Wangguo, si espresse in maniera diametralmente opposta, dichiarando infatti che tutte le organizzazioni sindacali avrebbero dovuto consapevolmente accettare la leadership del Partito, attuare con determinazione le linee guida e le direttive del Partito, e rispettare in toto le decisioni

¹⁰⁰ Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, *Jianguo Yilai Zhonggong Zhongyang Guanyu Gongren Yundong Wenjian Xuanbian* 建国以来中共中央关于工人运动文件选编 *Documenti scelti dal Comitato Centrale del Partito Comunista Cinese sul movimento operaio dalla fondazione della Repubblica Popolare Cinese*, Beijing, Gongren Chubanshe, 1989, pp. 556-603.

¹⁰¹ Ann KENT, "China, International organizations and Regimes: The ILO as a Case Study in Organizational Learning", *Pacific Affairs*, 70, 4, 1987-1988, pp. 517-532.

¹⁰² Eli FRIEDMAN, *Insurgency trap: labor politics in post socialist China*, New York, Cornell University Press, 2014, pp. 29-61.

¹⁰³ Shaoguang WANG, "Deng Xiaoping's Reform and the Chinese Workers Participation in the Protest Movement of 1989", *Research in Political Economy*, 13, 1992, pp. 163-197.

¹⁰⁴ Ivan FRANCESCHINI, 1989: *le due anime operaie di Tiananmen*, in "Torino World Affairs Institute", 2019, <https://www.twai.it/articles/1989-le-due-anime-operaie-di-tiananmen/>, 23-01-2024.

¹⁰⁵ Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, Il Mulino, 2016, pp. 89-90.

e i piani adottati dal comitato centrale del Partito. Questo apparente rovesciamento di prospettiva, nel breve lasso temporale, sollevò interrogativi significativi riguardo alla coerenza e alla continuità delle posizioni della FNSC nei confronti del PCC. Ciò dimostra quanto la dinamica delle relazioni tra la FNSC e il PCC sia stata segnata da una serie di tensioni e inversioni di prospettiva, con implicazioni profonde sulla capacità dell'organizzazione sindacale di rappresentare e tutelare effettivamente gli interessi dei lavoratori cinesi in un contesto socioeconomico in continua evoluzione¹⁰⁶.

Partendo dal presupposto che i sindacati sono riconosciuti dal Partito come attori indispensabili nel processo di rinnovamento delle relazioni tra lo Stato e la società, e che tale riconoscimento sia basato sulla prospettiva che i sindacati siano strumenti cruciali per evitare o mitigare possibili fratture significative, contribuendo così a preservare l'armonia nazionale¹⁰⁷, la FNSC si trova comunque, in una situazione di difficoltà nei confronti della categoria che dovrebbe rappresentare, ossia i lavoratori, principalmente per due motivi. Da un lato, essa mostra un'evidente incapacità di raggiungere e coinvolgere la vasta popolazione di lavoratori migranti rurali: questa mancanza di connessione con le nuove soggettività del lavoro rappresenta una criticità, poiché la trasformazione del panorama occupazionale richiede un sindacato in grado di rispondere alle esigenze e alle dinamiche mutevoli del mercato del lavoro.

Dall'altro lato, la principale fonte di inefficacia della FNSC risiede nella sua completa subordinazione al PCC, che si traduce in una mancanza di autonomia sostanziale nelle iniziative e nel funzionamento dell'organizzazione sindacale. Essa si trova quindi ad agire più come un'estensione politica del PCC che come un organismo indipendente in grado di difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori in modo imparziale. La duplice responsabilità della FNSC, volta a promuovere la produzione economica da un lato e a proteggere i diritti dei lavoratori dall'altro, ha creato una situazione complessa, che si traduce in una “doppia identità istituzionale”¹⁰⁸ per l'organizzazione sindacale stessa, che funge quindi sia da strumento statale sia di organizzazione del lavoro nelle nuove relazioni industriali¹⁰⁹.

Nonostante possibili variazioni a livello locale, è innegabile che la FNSC sia in una posizione completamente subordinata rispetto al Partito-Stato. La sua posizione di subalternità

¹⁰⁶ Ruixue BAI, "The role of the All-China federation of trade unions: implications for Chinese workers today", *WorkingUSA: The Journal of Labour and Society*, 14, 1, 2011, pp. 19-39.

¹⁰⁷ Yunqiu ZHANG, "An Intermediary: The Chinese Perception of Trade Unions since the 1980s", *Journal of Contemporary China*, 6, 14, 1997, pp. 139-152.

¹⁰⁸ Anand Parappadi KRISHNAN, "Vanguard to Periphery: The CPC's Changing", *China Report*, 58, 1, 2022, pp. 60-74.

¹⁰⁹ Feng CHEN, "Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform", *The China Quarterly*, 176, 2003, pp. 1006-1028.

è stata enfatizzata nel contesto dell'incontro con i funzionari di nuova nomina della FNSC successivamente al Diciassettesimo Congresso Nazionale nell'ottobre 2018, nel quale Xi Jinping ha ribadito chiaramente che i sindacati dovrebbero sempre dimostrare fedeltà al Partito e sostenere il sistema socialista con caratteristiche cinesi¹¹⁰. Questo richiamo da parte del più alto dirigente cinese non solo evidenzia l'inequivocabile comando e controllo esercitato dal PCC sul sindacato, ma riflette altresì un sotteso dissenso da parte del Partito nei confronti dell'auto-organizzazione dei lavoratori. L'affermazione che i sindacati debbano dare prioritaria fedeltà alla causa del Partito e al sistema socialista suggerisce un'agenda sindacale strettamente orientata verso gli interessi del PCC, a discapito di una rappresentanza sindacale autentica e imparziale dei lavoratori. Dall'implicito rifiuto dell'auto-organizzazione dei lavoratori da parte del Partito, è possibile evincere un'ostilità nei confronti di forme di partecipazione sindacale indipendente e rappresenta un ostacolo alla creazione di dinamiche sindacali autentiche e democratiche. Emerge quindi la rappresentazione della FNSC in quanto organizzazione sindacale profondamente ancorata alla volontà e alla direzione del PCC, con implicazioni negative per la sua efficacia nel rappresentare in modo autentico e autonomo gli interessi dei lavoratori¹¹¹.

Il paradosso strutturale intrinseco a un'istituzione che si propone di servire simultaneamente il Partito-Stato e i lavoratori persiste in modo evidente¹¹². I dirigenti sindacali di prima linea, operanti sia nel contesto del settore privato che in quello pubblico, si trovano ancora a dover fronteggiare le stesse pressioni che hanno caratterizzato le esperienze dei loro predecessori. Nonostante la mancanza di segnali apparenti di tensione tra il Partito-Stato e il sindacato, la leadership del PCC comprende che la dipendenza strutturale della FNSC non esclude la plausibilità di un'eventuale conversione istituzionale. Tale prospettiva potrebbe giustificare l'incessante enfasi posta dalle autorità cinesi sul ruolo del sindacato quale ponte o collegamento cruciale tra il Partito-Stato e la classe lavoratrice¹¹³. Parallelamente, i dirigenti sindacali sono perfettamente consapevoli dell'attuale scarsa rilevanza della propria organizzazione agli occhi dei lavoratori¹¹⁴. In questo contesto, la leadership sindacale si trova

¹¹⁰ Xi Urges Breaking New Ground in Workers' Movement, Trade Unions' Work, "Xinhua", 2018, http://www.xinhuanet.com/english/2018-10/29/c_137567374.htm, 21-12-2023.

¹¹¹ Anand Parappadi KRISHNAN, "Vanguard to Periphery: The CPC's Changing", *China Report*, 58, 1, 2022, pp. 60-74.

¹¹² Chen FENG, "Between the State and the labour: the conflict of Chinese Trade Unions' double identity in market reform", *The China Quarterly*, 176, 2003, pp. 1006-1010.

¹¹³ Ivan FRANCESCHINI, "The broken belt: the All-China Federation of Trade Unions and the Communist Party in the People's Republic of China", *Contemporanea: XIXth and XXth Century History Review*, 18, 1, 2015, pp. 67-90.

¹¹⁴ Dongtao QI, "Progress and dilemmas of Chinese Trade Unions", *East Asian Policy Institute Background Briefs*, 537, 2010, pp. 14-21.

ad affrontare la sfida di preservare la propria funzione di interfaccia tra le istituzioni governative e i lavoratori, nonostante la percezione diffusa di irrilevanza tra la base lavorativa. Tale consapevolezza si riflette nella retorica che sottolinea il ruolo del sindacato come elemento di congiunzione tra due realtà apparentemente distanti¹¹⁵, evidenziando così la necessità di riforme o di un adattamento strutturale per mantenere la sua legittimità e influenza nel contesto socio-lavorativo cinese.

Il controllo gerarchico e la sottostante adesione alle direttive del PCC costituiscono un pilastro irrinunciabile che la FNSC è tenuta a trasmettere e implementare¹¹⁶. Tale imperativo è ulteriormente consolidato attraverso l'adozione del principio organizzativo del sindacato, noto come centralismo democratico.

Nel contesto della FNSC, il centralismo democratico assume una connotazione cruciale per garantire il mantenimento del controllo del PCC sui sindacati¹¹⁷; allo stesso tempo, esso fornisce una giustificazione teorica per l'esclusione delle voci dissidenti, consolidando il suo ruolo come strumento di gestione dell'opposizione interna: il centralismo democratico, pertanto, si configura come un dispositivo che protegge dall'insorgere di innovazioni democratiche all'interno della FNSC, mantenendo una sorveglianza costante sulla possibile emergenza di sindacati alternativi democratici al di fuori del suo ambito. Inoltre, la struttura centralistica del sindacato contribuisce a preservare lo status quo, costituendo una resistenza predefinita al cambiamento e contribuendo così a consolidare la stabilità delle dinamiche sindacali vigenti¹¹⁸.

Da ciò si può evincere quanto la FNSC si trovi intrappolata in una complessa dualità¹¹⁹, agendo sia come esecutore delle politiche del PCC sia come difensore dei diritti e degli interessi della classe operaia cinese. Questa duplice funzione genera una significativa limitazione per la FNSC, accentuata dalla diffidenza tra i suoi membri, un'atmosfera che deriva in parte dalla costante dipendenza dei sindacati a livello aziendale dalla direzione per la conduzione delle loro operazioni quotidiane. In un panorama caratterizzato da una crescente militanza, la rinuncia

¹¹⁵ Ivan FRANCESCHINI, "The broken belt: the All-China Federation of Trade Unions and the Communist Party in the People's Republic of China", *Contemporanea: XIXth and XXth Century History Review*, 18, 1, 2015, pp. 67-90.

¹¹⁶ Rudolf TRAUB-MERZ, "All-China Federation of Trade Unions: structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp. 1-40.

¹¹⁷ Ivan FRANCESCHINI, "Trade Union", in Christian Sorace, Ivan Franceschini, Nicholas Loubere, *Afterlives of Chinese Communism: political concepts from Mao to Xi*, Canberra, Australia National University Press, 2019, pp. 293-301.

¹¹⁸ Rudolf TRAUB-MERZ, Tim PRINGLE, *Trade Unions in transition: from command to market economies*, Berlino, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018, pp. 36-37.

¹¹⁹ Chen FENG, "Between the State and the labour: the conflict of Chinese Trade Unions' double identity in market reform", *The China Quarterly*, 176, 2003, pp. 1006-1010.

della FNSC all'organizzazione di scioperi evidenzia la tendenza del sindacato a delegare ai lavoratori la gestione dei rischi connessi a tali iniziative¹²⁰.

Nonostante la mancanza di manifestazioni evidenti di tensione tra il Partito e la FNSC, il PCC riconosce l'insita dipendenza strutturale dell'organizzazione sindacale e la connessa possibilità di una conversione istituzionale: tale consapevolezza si riflette nella costante enfasi posta dalle autorità cinesi sul ruolo del sindacato quale ponte o legame tra il Partito-Stato e la classe lavoratrice¹²¹. Simultaneamente, la leadership sindacale è ben conscia dell'attuale percezione marginale che la propria organizzazione detiene presso i lavoratori. La prudenza del PCC nell'affrontare il potenziale cambiamento istituzionale è sottolineata dalla continua retorica volta a promuovere il sindacato come intermediario cruciale tra il sistema politico e i lavoratori: tale strategia, tuttavia, rivela una consapevolezza della necessità di consolidare un appiglio istituzionale in un contesto in cui il sindacato potrebbe, in futuro, assumere un ruolo più autonomo e incisivo.

Parallelamente, la leadership sindacale riconosce che la percezione attuale dell'irrelevanza del sindacato tra i lavoratori impone la necessità di un rinnovamento strategico e di un rafforzamento della sua efficacia come rappresentante legittimo degli interessi dei lavoratori¹²². In conclusione, in un tale contesto, la dinamica tra il Partito-Stato, la FNSC e la classe lavoratrice si configura come un delicato equilibrio, in cui la gestione dell'attuale dipendenza strutturale dell'organizzazione sindacale nazionale rappresenta una sfida chiave per le autorità cinesi. La costante riflessione sulla rilevanza e l'efficacia del sindacato testimonia una consapevolezza critica delle dinamiche in evoluzione all'interno delle relazioni industriali cinesi.

1.1.4 Relazioni tra la FNSC e le aziende statali

Le imprese statali (State-Owned Enterprises, SOEs) costituiscono il pilastro economico e politico del PCC e dello Stato cinese¹²³. Il principio guida sotteso alla riforma delle imprese di Stato è fondato sulla consolidazione della leadership del Partito e sull'implementazione di un

¹²⁰ Rudolf TRAUB-MERZ, Tim PRINGLE, *Trade Unions in transition: from command to market economies*, Berlino, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018, pp. 36-37.

¹²¹ Anand Parappadi KRISHNAN, "Vanguard to Periphery: The CPC's Changing", *China Report*, 58, 1, 2022, pp. 60-74.

¹²² Ivan FRANCESCHINI, "The broken belt: the All-China Federation of Trade Unions and the Communist Party in the People's Republic of China", *Contemporanea: XIXth and XXth Century History Review*, 18, 1, 2015, pp. 67-90.

¹²³ Chunlin ZHANG, *How much do State-Owned Enterprises contribute to China's GDP and employment?*, in "World Bank", 2019, <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/449701565248091726/how-much-do-state-owned-enterprises-contribute-to-china-s-gdp-and-employment>, 25-01-2024.

moderno sistema aziendale¹²⁴: tale principio si traduce nella configurazione di un sistema di governance politica all'interno delle SOEs, caratterizzato dalla predominanza del Partito e contraddistinto da vari elementi, quali la leadership del Partito, la proprietà statale, la gestione dei quadri del Partito, la partecipazione del Partito ai processi decisionali aziendali e la supervisione interna da parte del Partito¹²⁵.

La centralità della leadership del Partito all'interno di queste imprese rivela la stretta integrazione tra gli interessi economici e politici, sottintendendo la funzione cruciale delle SOEs nel sostenere e implementare la visione politica del Partito¹²⁶; inoltre, meccanismi di controllo interno, come ispezioni e revisioni condotte da organi del Partito, contribuiscono a garantire la conformità alle direttive politiche e a mantenere l'allineamento con gli obiettivi strategici del Partito¹²⁷. Di conseguenza, risulta palese l'importanza rivestita dal sistema di governance delle imprese statali cinesi, il quale riflette una profonda interconnessione tra la sfera politica e quella economica, con il PCC che svolge un ruolo preponderante nella definizione delle direzioni strategiche e nell'orientamento delle attività delle SOEs, consolidando così la sua leadership e influenzando lo scenario economico e politico del Paese.

Attraverso i decenni, varie modalità di organizzazione del luogo di lavoro sono state implementate, con frequente sovrapposizione di responsabilità tra il congresso dei lavoratori, la direzione e i comitati di partito. Fino agli anni Novanta, quando la riforma del settore pubblico ha reintegrato gli investimenti di capitale privato e ha favorito un'autonomia gestionale su larga scala, un principio cardine ha caratterizzato tutti i modelli di cooperazione nel contesto socialista: la limitazione del processo decisionale a livello aziendale¹²⁸, di fatti né la direzione né il congresso dei lavoratori e del personale detenevano il potere di assumere decisioni vincolanti per l'impresa statale.

La partecipazione dei lavoratori e dei sindacati assumeva principalmente una natura consultiva fino agli anni Novanta: essi godevano del diritto di essere informati dal direttore generale sulla situazione economica dell'impresa e potevano esprimere critiche sulle decisioni

¹²⁴ Xiankun JIN, Liping XU, Yu XIN, Ajay ADHIKARI, "Political governance in China's state-owned enterprises", *China Journal of Accounting Research*, 15, 2, 2022, pp. 1-29.

¹²⁵ Xi stresses CPC leadership of state-owned enterprises, in "Xinhua", 2016, http://www.xinhuanet.com/english/2016-10/11/c_135746608.htm, 24-12-2023.

¹²⁶ Pechino: le imprese private devono accettare la 'direzione' del Partito Comunista, in "Asia News", 2020, <https://www.asianews.it/notizie-it/Pechino:-Le-imprese-private-devono-accettare-la-%E2%80%98direzione%E2%80%99-del-Partito-comunista-51064.html>, 24-01-2024.

¹²⁷ Xiankun JIN, Liping XU, Yu XIN, Ajay ADHIKARI, "Political governance in China's state-owned enterprises", *China Journal of Accounting Research*, 15, 2, 2022, pp. 1-29.

¹²⁸ Rudolf TRAUB-MERZ, "All-China Federation of Trade Unions: structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp 1-40.

della direzione e avanzare richieste¹²⁹. Una delle leve più significative era rappresentata dal diritto di respingere il direttore generale e richiedere la sua sostituzione, sebbene tale prerogativa sembri essere stata esercitata in modo piuttosto sporadico e soltanto in situazioni in cui una SOE si trovava in difficoltà e richiedeva un processo di ristrutturazione¹³⁰.

L'11 dicembre 2001 la RPC aderì all'Organizzazione Mondiale del Commercio (OMC)¹³¹ con l'obiettivo di aumentare la sua presenza nel mercato globale: entro quell'anno, l'ottantasei per cento delle SOEs fu interamente o parzialmente privatizzata, a seguito della nazionalizzazione degli anni Ottanta¹³². In questo contesto le azioni guidate dalla FNSC al fine di salvaguardare i diritti dei lavoratori cinesi furono veramente scarse; di fatti, sebbene per la prima volta furono garantiti i diritti legali dei lavoratori migranti rurali nelle imprese private, per le imprese statali il Codice del Lavoro del 1995 rappresentò una regressione piuttosto che un progresso¹³³: il principio guida del codice era l'attuazione della cosiddetta economia socialista di mercato, che vedeva il lavoro come una merce che doveva essere regolata dal mercato. Questo permise certamente un grande aumento della produzione, ma un sempre maggior diffuso senso di disapprovazione e disprezzo da parte dei lavoratori cinesi nei confronti della FNSC.

La persistente difficoltà dei lavoratori, aggravata dall'inizio della crisi economica globale del 2008, mette in rilievo il fallimento della FNSC nel soddisfare le aspettative della classe lavoratrice. Secondo il rapporto dell'Ufficio di collegamento di Hong Kong dell'OIL, la risposta della FNSC alla crisi è stata caratterizzata da una propensione favorevole alle imprese, contribuendo ulteriormente a erodere la sua reputazione e le sue tenui connessioni con i lavoratori¹³⁴. L'approccio passivo e focalizzato sull'establishment esercitato dall'organizzazione sindacale nei confronti della crisi, insieme alla sua enfasi sulla sopravvivenza aziendale a scapito dei vantaggi per i lavoratori, ha contribuito in misura limitata a migliorare l'immagine già compromessa del sindacato agli occhi dei lavoratori¹³⁵. Un esempio

¹²⁹ Tongqing FENG, "An Overview of the Workers' Congress System in China", trad. di Wu Xiaozhen, in Rudolf Traub-Merz, Kinglun Ngok, *Industrial Democracy in China*, Beijing, China Social Sciences Press, 2012, pp. 195-209.

¹³⁰ *Ibidem*.

¹³¹ Andre SAPIR, Petros C. MAVROIDIS, *China and the WTO: an uneasy relationship*, in "Centre for Economic Policy Research", 2021, <https://cepr.org/voxeu/columns/china-and-wto-uneasy-relationship>, 24-01-2024.

¹³² Ruixue BAI, "The role of the All-China federation of trade unions: implications for Chinese workers today", *WorkingUSA: The Journal of Labour and Society*, 14, 1, 2011, pp. 19-39.

¹³³ Kinglun NGOK, "The changes of Chinese labor policy and labor legislation in the context of market transition", *International Labor and Working-Class History*, 73, 2008, pp. 45-64.

¹³⁴ Eli FRIEDMAN, "Getting through the hard times together? Chinese workers and unions respond to the economic crisis", *Journal of Industrial Relations*, 54, 4, 2012, pp. 459-475.

¹³⁵ *ACFTU in a time of crisis: back to the old ways?*, in "International Labor Organisation", 2009, <http://www.ihlo.org/LRC/ACFTU/070509A.html>, 16-01-2024.

tangibile di tale allineamento pro-impresa è emerso nel novembre 2008, quando il governo centrale ha preteso il congelamento del salario minimo e la FNSC per tutta risposta ha dimostrato di seguire fedelmente la linea governativa, mancando l'opportunità di difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori in un periodo di crescente precarietà economica: la scelta della FNSC di conformarsi alle politiche governative, anziché adottare una posizione assertiva a sostegno dei lavoratori durante la crisi, ha ulteriormente indebolito la fiducia nella capacità del sindacato di agire come rappresentante autentico e influente della classe lavoratrice¹³⁶.

La comunicazione rilasciata dalla FNSC in data 11 novembre 2009¹³⁷ assume risonanza significativa nel contesto della ristrutturazione delle imprese statali in Cina: questo documento ufficiale sottolinea la complessità e le sfide connesse al processo di riforma aziendale, concentrandosi in particolare sulla necessità di preservare e potenziare il ruolo delle organizzazioni sindacali. La comunicazione della FNSC evidenzia un quadro in cui le organizzazioni sindacali sono indebolite, compromettendo l'efficacia del lavoro sindacale nelle imprese e minando i canali di comunicazione tra gestione aziendale e dipendenti¹³⁸: questo scenario è identificato come uno dei principali fattori di incidenti di massa e instabilità tra imprese e società. Inoltre, la richiesta di maggiore indipendenza sindacale dal PCC e dal governo sottolinea l'importanza di consentire al sindacato di operare autonomamente per tutelare gli interessi dei lavoratori, chiedendo in aggiunta di fermare la fusione dei dipartimenti sindacali con altri settori di lavoro per preservare la loro integrità e specificità.

L'analisi delle dinamiche sindacali e delle relazioni industriali in Cina richiede una considerazione più approfondita degli impatti derivanti dalla transizione verso un'economia socialista di mercato e delle conseguenti riforme nel panorama lavorativo. Nel corso degli ultimi trent'anni, il panorama del mercato del lavoro in Cina ha subito profondi e significativi cambiamenti, generando sfide e, simultaneamente, aprendo prospettive rilevanti per la FNSC, le SOEs e i rapporti che intercorrono tra questi due importanti attori del panorama economico, politico e sociale cinese¹³⁹. La transizione verso contratti più flessibili ha spinto l'attenzione su nuovi modelli di tutela dei diritti dei lavoratori, evidenziando la necessità di adeguare le pratiche sindacali a un ambiente lavorativo in rapida evoluzione. Questo contesto di cambiamento offre

¹³⁶ Eli FRIEDMAN, "Getting through the hard times together? Chinese workers and unions respond to the economic crisis", *Journal of Industrial Relations*, 54, 4, 2012, pp. 459-475.

¹³⁷ *What's behind ACFTU's call for stronger SOE unions?*, in "China Labour Bulletin", 2009, <https://clb.org.hk/en/content/what%E2%80%99s-behind-acftu%E2%80%99s-call-stronger-soe-unions>, 17-01-2024.

¹³⁸ Dongtao QI, "Progress and dilemmas of Chinese Trade Unions", *East Asian Policy Institute Background Brief*, 537, 2010, pp. 14-21.

¹³⁹ Rudolf TRAUB-MERZ, Tim PRINGLE, *Trade Unions in transition: from command to market economies*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018, pp 17-18.

alla FNSC l'opportunità di giocare un ruolo cruciale nell'adattare e rafforzare i meccanismi di protezione del lavoro, promuovendo allo stesso tempo un dialogo costruttivo tra le parti interessate per affrontare le sfide emergenti e consolidare un ambiente lavorativo più equo e sostenibile.

L'emanazione della legge sulle società nel 1993 ha sancito progressivamente l'istituzione di strutture di corporate governance all'interno delle aziende statali, introducendo una nuova dimensione nella gestione organizzativa¹⁴⁰. Questo processo ha introdotto una sfida cruciale, ovvero trovare un equilibrio tra la governance politica tradizionale e la corporate governance, mirando a una gestione più efficiente e trasparente delle entità statali. Tuttavia, a partire dal 1989, è emersa una chiara tendenza di riaffermazione dell'autorità del Partito sulle riforme in atto: le organizzazioni e i comitati del Partito sono emersi come il nucleo politico preminente all'interno delle aziende di Stato, fungendo da garanti dell'attuazione delle politiche del Partito all'interno di tali entità¹⁴¹.

Al fine di ottimizzare le performance e accrescere la competitività delle SOEs, si è assistito a una trasformazione mediante la depurazione delle loro funzioni sociali e la ristrutturazione strategica, orientata verso la promozione dei meccanismi di mercato; parallelamente, sono stati implementati dispositivi volti a consolidare la leadership del Partito, tra cui il sistema di ingresso bidirezionale e di nomina incrociata¹⁴². Conformemente a tale sistema, il segretario del Comitato del Partito assume simultaneamente il ruolo di presidente del consiglio di amministrazione, i membri del Comitato del Partito possono pertanto far parte del Consiglio di amministrazione, del Consiglio dei supervisor e del vertice aziendale, e, analogamente, i membri del Partito che ricoprono incarichi nel consiglio di amministrazione, nel consiglio di vigilanza e nel gruppo dirigente possono altresì essere membri del comitato del Partito: tale configurazione facilita l'integrazione della governance politica e aziendale, consentendo ai membri del PCC di partecipare attivamente al processo decisionale¹⁴³.

L'istituzione dei comitati del Partito assume un ruolo cruciale nell'assicurare l'allineamento delle decisioni cruciali delle imprese con le normative nazionali, le direttive del PCC e i principi politici fondamentali. L'articolo trentatré dello Statuto del PCC, sancisce

¹⁴⁰ Jinglian WU, *Understanding and interpreting Chinese economic reform*, Singapore, Thomson South Western, 2005, p. 154.

¹⁴¹ Li CHEN, "China's central state corporatism: The party and the governance of centrally controlled businesses", in Yongjian Zheng, Lance L.P. Gore (Eds), *The Chinese Communist Party in Action: Consolidating Party Rule*, London, Routledge, 2019, pp. 220-239.

¹⁴² Xiankun JIN, Liping XU, Yu XIN, Ajay ADHIKARI, "Political governance in China's state-owned enterprises", *China Journal of Accounting Research*, 15, 2, 2022, pp. 1-29.

¹⁴³ *Ibidem*.

chiaramente che il Comitato del Partito detiene la responsabilità di fornire una guida accurata alle SOEs, concentrandosi sull'orientamento generale, garantendo l'implementazione coerente delle politiche e dei principi del Partito, nonché assumendosi la responsabilità di prendere decisioni sulle questioni di maggiore rilevanza¹⁴⁴.

Questa riaffermazione dell'influenza del Partito ha inciso sulle dinamiche della governance aziendale, introducendo un elemento di interazione e integrazione tra la governance politica e quella basata su pratiche più moderne e scientifiche. La convergenza di queste due sfere di governance presenta sfide significative, poiché occorre armonizzare le esigenze politiche con i principi di efficienza e trasparenza propri della corporate governance¹⁴⁵. La tensione tra la necessità di mantenere un orientamento politico allineato ai dettami del Partito e l'adozione di pratiche gestionali più moderne rappresenta un nodo critico da sciogliere. La gestione scientifica, nel contesto attuale, implica la necessità di implementare best practices aziendali e di garantire un'autonomia gestionale basata su criteri di efficienza ed efficacia. Il percorso evolutivo delle aziende statali in Cina riflette quindi un costante bilanciamento tra tradizioni di governance politica e l'adozione graduale di pratiche di corporate governance. La riaffermazione del ruolo del Partito ha aggiunto una dimensione strategica a questo processo, richiedendo un approccio integrato per garantire la congruenza tra obiettivi politici e pratiche gestionali moderne all'interno del contesto aziendale cinese¹⁴⁶. Poiché molti datori di lavoro tentarono di approfittare delle lacune legali ancora presenti in modo da poter evitare i costi economici legati alla stipula dei contratti di lavoro, la presente legge fu rivista nel 2013.

Poiché l'unità sindacale di base è circoscritta al luogo di lavoro o all'impresa, la possibilità di sviluppare un movimento sindacale coeso risulta ostacolata. Il processo di decentralizzazione economica ha marginalizzato il ruolo dei sindacati all'interno delle SOEs, rendendoli spesso irrilevanti¹⁴⁷ indebolendo notevolmente la struttura di comando del sindacato. Nonostante la FNSC abbia ottenuto dallo Stato il monopolio organizzativo e la facoltà di stipulare contratti collettivi, le sue capacità di salvaguardare la libertà di associazione, il diritto

¹⁴⁴ *The constitution of the Communist Party of China (in Chinese)*, in "Law-lib", 2017, http://www.law-lib.com/LAW/law_view.asp?id=597183, 16-01-2024.

¹⁴⁵ Jiangyu WANG, "The political logic of corporate governance in China's state-owned enterprises", *Cornell International Law Journal*, 47, 3, 2014, pp. 631-670.

¹⁴⁶ Xiankun JIN, Liping XU, Yu XIN, Ajay ADHIKARI, "Political governance in China's state-owned enterprises", *China Journal of Accounting Research*, 15, 2, 2022, pp. 1-29.

¹⁴⁷ David METCLAF, Jianwei LI, "Chinese unions: nugatory or transforming? An 'Alice' analysis", *Centre for Economic Performance*, 708, 2005, pp. 3-27.

alla contrattazione collettiva e all'azione industriale collettiva appaiono ancora limitate, comportando così una violazione di diverse convenzioni dell'OIL¹⁴⁸.

Nel contesto delle SOEs, i sindacati sono spesso gestiti dalla dirigenza, con responsabilità meritorie ma modeste, come il monitoraggio delle condizioni di lavoro e l'organizzazione di eventi aziendali: i sindacati di base si ritrovano quindi spesso a ricoprire ruoli amministrativi limitati legati al benessere e all'ideologia, senza quindi poter esercitare un significativo ruolo di rappresentanza della forza lavoro cinese; di conseguenza, purtroppo, la percezione diffusa tra i lavoratori è che i sindacati non siano in grado di migliorare le condizioni lavorative o di fornire loro un'adeguata protezione¹⁴⁹. È quindi possibile dedurre che l'attuale assetto sindacale e l'insicurezza finanziaria proiettano ombre sulla possibilità di superare le sfide future, delineando un panorama incerto per il futuro della FNCS.

L'analisi delle dinamiche sindacali e del loro impatto sulle relazioni lavorative costituisce un campo di studio intrinsecamente complesso, caratterizzato da un dibattito accademico articolato che riflette la dualità di prospettive. Un approccio critico suggerisce che le organizzazioni sindacali potrebbero fungere da meri simulacri, offrendo un'illusoria protezione ai lavoratori che, nella pratica, potrebbe risultare insufficiente¹⁵⁰. In contrasto, un'altra corrente di pensiero sostiene invece l'efficacia intrinseca delle organizzazioni sindacali, attribuendo loro un ruolo significativo nell'incremento della produttività aziendale¹⁵¹. Nel contesto specifico della RPC, le attività di gestione svolte dai sindacati delineano chiaramente quattro aree fondamentali di intervento: servizio e manutenzione, istruzione e formazione, partecipazione e costruzione¹⁵². Tale pluralità di funzioni sottolinea la poliedricità del ruolo sindacale, che va al di là della mera tutela degli interessi lavorativi, abbracciando un approccio olistico finalizzato al benessere complessivo dei lavoratori. L'influenza delle relazioni sindacali si estende al clima complessivo delle dinamiche lavorative, plasmando i livelli di cooperazione tra le diverse parti interessate, inclusi dipendenti, rappresentanti sindacali e dirigenti aziendali.

Questo scenario interattivo, pertanto, incide direttamente sulla qualità e sull'efficienza delle operazioni intraprese all'interno dell'organizzazione. Risulta evidente che il sindacato,

¹⁴⁸ *China relation with the ILO*, in “Congressional-Executive Commission on China”, 2002, <https://www.cecc.gov/sites/chinacommission.house.gov/files/documents/roundtables/2002/CECC%20Roundtable%20Testimony%20-%20Tony%20Freeman%20-%203.18.02.pdf>, 23-12-2024.

¹⁴⁹ David METCALF, Jianwei LI, “Chinese unions: nugatory or transforming? An 'Alice' analysis”, *Centre for Economic Performance*, 708, 2005, pp. 3-27.

¹⁵⁰ Yongzhong JIANG, Yi YAO, “Industrial relations climate and employee intention to quit: The roles of voice and silence”, *Social behavior and personality: An International Journal*, 48, 8, 2020, pp. 1-13.

¹⁵¹ Yang YAO, Ninghua ZHONG, “Unions and workers' welfare in Chinese firms”, *Journal of Labor Economics*, 31, 3, 2013, pp. 633-667.

¹⁵² Fang Lee COOKE, “Chinese Industrial relations research: In search of a broader analytical framework and representation”, *Asia Pacific Journal of Management*, 31, 2014, pp. 875-898.

lungi dall'essere un mero intermediario tra lavoro e capitale, svolge un ruolo cruciale nel bilanciare gli interessi contrastanti, contribuendo alla creazione di un equilibrio armonico tra le esigenze dei lavoratori e quelle dell'impresa. La loro azione, conforme alle disposizioni costituzionali, si traduce concretamente in sforzi volti a migliorare salari, benefici e condizioni di lavoro per i dipendenti¹⁵³. In particolare, le iniziative sindacali sono percepite come catalizzatori di benessere emotivo e mentale, riflettendo l'attenzione dedicata al mantenimento di un ambiente lavorativo che favorisca la salute psicofisica dei lavoratori¹⁵⁴. Il panorama sindacale cinese emerge quindi come un crocevia in cui si intrecciano gli interessi delle parti coinvolte, richiedendo una valutazione ponderata delle funzioni e degli impatti delle organizzazioni sindacali, ponendo in risalto la loro rilevanza nell'orientare le dinamiche aziendali e contribuire alla creazione di un contesto lavorativo equo e sostenibile.

Il destino imminente del movimento sindacale in Cina è inestricabilmente legato alle dinamiche interattive con altri attori nelle relazioni lavorative: il Partito-Stato, i datori di lavoro, i singoli lavoratori e il modo in cui la stessa FSNC gestisce le sue componenti di base. In questa complessa trama, il predominio del Partito-Stato emerge come un elemento decisivo¹⁵⁵. Nelle relazioni che intercorrono tra dipendenti, management e rappresentanti sindacali, la fiducia ricopre un ruolo fondamentale¹⁵⁶. Di norma, la fiducia riposta nelle organizzazioni sindacali è di tipo istituzionale, il che significa che la percezione di legittimità del sistema influenza la fiducia istituzionale¹⁵⁷.

La misura in cui i dipendenti ripongono fiducia nel sindacato corrisponde a quanto essi si sentano tutelati in materia di diritti sul posto di lavoro; invece, per quanto concerne il management aziendale, la fiducia riposta è relativa a quanto le pratiche sindacali siano favorevoli agli interessi aziendali. Nello specifico, la fiducia basata sull'efficacia esercitata dal management nei confronti dei sindacati è il risultato dell'attenzione che la direzione aziendale dedica al ruolo dei rappresentanti sindacali per quanto riguarda la formazione dei dipendenti e la produzione di servizi che contribuiscono alla performance aziendale¹⁵⁸. Il sindacato, in quanto rappresentante dei lavoratori, dovrebbe essere un organo indipendente. Tuttavia, poiché

¹⁵³ Yu XIE, Xiang ZHOU, "Income inequality in today's China", *Proceedings of the national academy of Sciences*, 111,19, 2014, pp. 6928-6933.

¹⁵⁴ Yuanling LI, Zhongliang DAI, Xiao HU, "Impact of union practices on labor relations in China: Institutional trust as a moderator", *Frontiers in Psychology*, 13, 2022, pp. 1-9.

¹⁵⁵ Ruixue BAI, "The role of the All-China federation of trade unions: implications for Chinese workers today", *WorkingUSA: The Journal of Labour and Society*, 14, 1, 2011, pp. 19-39.

¹⁵⁶ Dogmara LEWICKA, "Employee institutional trust as an antecedent of diverse dimensions of organizational commitment", *Argumenta Oeconomica*, 1, 44, 2020, pp. 321-340.

¹⁵⁷ Yuanling LI, Zhongliang DAI, Xiao HU, "Impact of union practices on labor relations in China: Institutional trust as a moderator", *Frontiers in Psychology*, 13, 2022, pp. 1-9.

¹⁵⁸ *Ibidem*.

i sindacati sono finanziati con il due percento¹⁵⁹ del salario dei lavoratori detratto dalle buste paga, secondo lo Statuto dei Sindacati, sono dipendenti dall'azienda per cui lavorano. Inoltre, spesso, le organizzazioni sindacali sono considerate dal management come meri dipartimenti aziendali. Gli interessi del sindacato sono invece strettamente legati all'azienda, eliminando la necessità di legittimità. Nel momento in cui, nel posto di lavoro, vi è una forte fiducia tra dipendenti, management e rappresentanti sindacali, l'ambiente lavorativo sarà conseguentemente più disteso, ma soprattutto la produzione dell'azienda ne risentirà in maniera più che positiva. Ecco perché è così importante analizzare le dinamiche relazionali che intercorrono in azienda tra lavoratori e sindacato. La fiducia tra dipendenti e sindacati ha contribuito a creare una relazione positiva tra dipendenti e management, a incrementare la disponibilità dei dipendenti a servire attivamente l'impresa e a prendere iniziative per la creazione di un ambiente di lavoro armonioso¹⁶⁰. Nel contesto delle dinamiche organizzative e delle relazioni industriali, la fiducia dei dipendenti nei confronti delle istituzioni sindacali emerge come un fattore critico che modula l'efficacia delle pratiche sindacali stesse nella gestione e nel consolidamento delle relazioni di lavoro. In particolare, un elevato livello di fiducia manifestato dai lavoratori verso il sindacato amplifica significativamente l'incidenza positiva delle pratiche sindacali sul rafforzamento del clima relazionale tra le parti¹⁶¹. In tal modo, una percezione positiva e una fiducia consolidata nei confronti delle organizzazioni sindacali possono potenziare la capacità delle stesse di agire come mediatori efficaci e di promuovere condizioni lavorative più armoniose e collaborativamente costruttive; al contrario, in presenza di un basso livello di fiducia dei dipendenti, l'efficacia delle pratiche sindacali nella modulazione e nell'ottimizzazione del clima delle relazioni sindacali tende a ridursi, se non addirittura a annullarsi.

Nel quadro delle relazioni che intercorrono tra FNSC e SOEs, risulta utile sottolineare inoltre che, in Cina, il contesto della governance aziendale è delineato dal sistema aziendale moderno e basato sul diritto societario nazionale¹⁶²: questo sistema, presente in tutte le società, è orientato verso le dinamiche interattive tra azionisti, amministratori, supervisor e dirigenti. L'obiettivo preminente della governance aziendale è la massimizzazione della ricchezza degli

¹⁵⁹ David METCALF, Jianwei LI, "Chinese unions: nugatory or transforming? An 'Alice' analysis", *Centre for Economic Performance*, 708, 2005, p. 3-27.

¹⁶⁰ William OCASIO, Nevena RADOYNOVSKA, "Strategy and commitments to institutional logics: Organizational heterogeneity in business models and governance", *Strategic Organization*, 14, 4, 2016, pp. 287-309.

¹⁶¹ Patrice LAROCHE, "Unions, collective bargaining and firm performance", *Global Labor Organisation*, 728, 2020, pp. 1-33.

¹⁶² Xiankun JIN, Liping XU, Yu XIN, Ajay ADHIKARI, "Political governance in China's state-owned enterprises", *China Journal of Accounting Research*, 15, 2, 2022, pp. 1-29.

azionisti; tuttavia, nel caso delle imprese statali, la finalità si allinea alla massimizzazione del benessere sociale¹⁶³. La governance politica, specificamente concepita per le aziende statali, costituisce un elemento integrante della struttura di governance, caratterizzandosi come un sistema dominato dal PCC e pervaso dalla sua leadership: questo sistema politico di governance si occupa in maniera specifica degli obiettivi delle imprese statali, fungendo da piattaforma nella quale il PCC stabilisce gli obiettivi economici, sociali e politici, e, allo stesso tempo, determina i mezzi per raggiungerli e istituisce i relativi meccanismi di monitoraggio¹⁶⁴.

Gli studi econometrici relativi all'impatto dei sindacati suggeriscono un'associazione positiva tra la presenza di un sindacato aziendale e il miglioramento delle condizioni salariali e dei conseguenti benefici per i dipendenti e per la produttività¹⁶⁵. Nello specifico, è rilevante sottolineare che gli accordi salariali collettivi riguardano aumenti di remunerazione per i dipendenti, non per i dirigenti, comportando così una riduzione dei differenziali salariali e garantendo una maggior stabilità nelle relazioni lavorative¹⁶⁶. Va tuttavia specificato che gli studi econometrici non analizzano nello specifico il ruolo del sindacato all'interno dell'azienda, e soprattutto che essi non sono coerenti con l'opinione consolidata che i sindacati cinesi non rappresentino gli interessi dei lavoratori¹⁶⁷.

In conclusione, le intricate relazioni tra la FNSC e le SOEs emergono come un complesso intreccio di dinamiche, caratterizzate da una complessità che si manifesta attraverso fasi mutevoli nel corso del tempo. Tali relazioni sono permeate, soprattutto, dall'influenza preponderante del Partito-Stato, che ne configura il contesto e ne plasma le direzioni. La natura altalenante di tali interazioni denota la presenza di sfide e opportunità che emergono dalle evoluzioni politiche, economiche e sociali, contribuendo a delineare un panorama dinamico e fluido. In questo scenario, la stabilizzazione e la definizione di ruoli reciproci tra la FNSC e le SOEs si scontrano con la costante variabilità dettata dalle dinamiche politiche e istituzionali, contribuendo a delineare un quadro complesso e in continua evoluzione.

¹⁶³ Hans CHRISTIANSEN, "Balancing commercial and non-commercial priorities of state-owned enterprises", *Organization for Economic Cooperation and Development*, 6, 2013, pp. 6-12.

¹⁶⁴ Xiankun JIN, Liping XU, Yu XIN, Ajay ADHIKARI, "Political governance in China's state-owned enterprises", *China Journal of Accounting Research*, 15, 2, 2022, pp. 1-29.

¹⁶⁵ Ruixue BAI, "The role of the All-China federation of trade unions: implications for Chinese workers today", *WorkingUSA: The Journal of Labour and Society*, 14, 1, 2011, pp. 19-39.

¹⁶⁶ Xianghong WANG, "The Impact of Collective Wage Agreements in China", in Françoise Carré and Christian Weller, *Labor and employment relations association series*, Chicago, LERA For Libraries, 2012, pp. 92-94.

¹⁶⁷ David METCALF, Jianwei LI, "Chinese unions: nugatory or transforming? An 'Alice' analysis", *Centre for Economic Performance*, 708, 2005, p. 3-27.

1.1.5 Relazioni tra FNSC e aziende a investimento estero

La dinamica intricata tra le aziende a investimento estero (Foreign-Invested Enterprises, FIEs), e il sindacalismo si svolge all'interno di un contesto complesso e articolato, plasmato da diversi fattori che vanno oltre il mero aspetto economico. Le FIEs hanno fatto la loro comparsa nel panorama economico cinese negli anni Ottanta¹⁶⁸, rappresentando da quel momento una forza trainante nell'economia del Paese¹⁶⁹. La loro costante crescita ha contribuito in modo significativo non solo alla produzione di beni e servizi ma anche all'assorbimento di una considerevole parte della forza lavoro cinese¹⁷⁰. L'espansione delle imprese a investimento straniero assume una rilevanza particolare nel contesto attuale, caratterizzato da un'apertura sempre maggiore agli investimenti esteri e dalla crescente interconnessione della Cina con l'economia globale. Nel corso di questo elaborato, esamineremo da vicino le relazioni complesse e spesso delicate che si sviluppano tra le FIEs e la FNSC, il principale organo sindacale del Paese. La FNSC, nell'ambito della sua strategia di pianificazione, ha delineato obiettivi chiave per la sindacalizzazione, evidenziando il ruolo centrale che essa svolge nel contesto delle FIEs: un esempio paradigmatico di tale impostazione strategica è emerso nel 2011, quando la stessa FNSC ha stabilito l'ambizioso obiettivo di sindacalizzare il novantacinque per cento¹⁷¹ delle imprese FIEs con oltre dieci dipendenti entro il 2013. Di questa percentuale, si prevedeva che l'ottanta per cento¹⁷² partecipasse attivamente ai negoziati per contratti collettivi, sottolineando l'importanza di strutturare rapporti sindacali più coesi e partecipativi. Risulta palese come la FNSC, in quanto unica organizzazione ufficiale riconosciuta all'interno della RPC, abbia sfoggiato un approccio strategico nel perseguire obiettivi sindacali che vanno oltre la mera estensione numerica della sindacalizzazione, includendo anche la promozione di condizioni lavorative e relazioni industriali più equilibrate e favorevoli ai lavoratori. Ecco allora che, la pianificazione e l'attuazione delle strategie sindacali della FNSC riflettono una comprensione approfondita delle complesse dinamiche che caratterizzano le relazioni tra le FIEs e il sindacalismo in Cina, ponendo l'accento su un approccio ponderato e mirato per affrontare le sfide sindacali in un contesto in continua evoluzione. La FNSC è da sempre percepita come un'organizzazione che collabora strettamente

¹⁶⁸ Edward M. GRAHAM, Paul R. KRUGMAN, "The surge in foreign direct investment in the 1980s", in Kenneth A. Froot, *Foreign direct investment*, Chicago, University of Chicago Press, 1993, pp. 13-36.

¹⁶⁹ Yadong LUO, "Guanxi and performance of Foreign-Invested Enterprises in China: an empirical inquiry", *Management International Review*, 37, 1, 1997, pp. 51-70.

¹⁷⁰ Kit-Chun LAM, "A study of the ethical performance of foreign-investment enterprises in the China labor market", *Journal of Business Ethics*, 37, 4, 2002, pp. 349-365.

¹⁷¹ Andy W. CHAN, Ed SNAPE, Michelle S. LUO, Yujuan ZHAI, "The developing role of unions in China's Foreign-Invested Enterprises", *British Journal of Industrial Relations*, 55, 3, 2017, pp. 602-625.

¹⁷² *Ibidem*.

con il governo per mantenere la stabilità sociale e garantire la produttività economica¹⁷³; tuttavia, nell'ambito delle FIEs, emergono una serie di dinamiche complesse¹⁷⁴: da un lato, le imprese straniere cercano di gestire le relazioni sindacali in modo da garantire la continuità operativa e mantenere un ambiente favorevole agli investimenti; dall'altro lato, i lavoratori cinesi, spesso esposti a condizioni lavorative in evoluzione e a un crescente consapevolezza dei propri diritti, possono cercare attraverso la FNCS un canale di rappresentanza per le proprie esigenze. Le sezioni sindacali presenti all'interno delle FIEs partecipano attivamente alla gestione degli affari di natura sociale, oltre a contribuire alla governance democratica delle imprese; la loro funzione sociale sottolinea il loro ruolo cruciale nella salvaguardia degli interessi legittimi dei lavoratori e nella promozione dei diritti democratici¹⁷⁵. La sicurezza occupazionale, in particolare, è vincolata alle deliberazioni sindacali, con il requisito che il licenziamento dei lavoratori richieda l'approvazione formale del sindacato¹⁷⁶: la mancata osservanza di tale procedura è considerata un affronto significativo e potrebbe essere sottoposta a procedimenti arbitrari.

Ignorare o aggirare il requisito del sindacato di impresa non è un'opzione praticabile per le FIEs¹⁷⁷: a ulteriore dimostrazione di ciò è emerso inoltre che le FIEs sono soggette a un maggior controllo da parte della FNCS e del governo cinese relativamente alla questione dei sindacati e alla conformità del diritto del lavoro. Di fatti, tra le preoccupazioni maggiori degli investitori e dei dirigenti di aziende straniere operanti in territorio cinese, vi è quella di mantenere rapporti armoniosi con il Partito, e di conseguenza con la FNCS¹⁷⁸. Le FIEs sono, tra le altre cose, anche oggetto di numerosi nonché puntigliosi controlli in azienda avendo importanti relazioni con clienti esteri: si tratta di controlli molto rigidi, che solitamente hanno cadenza mensile¹⁷⁹. Nello specifico, sono soggetti a controlli specifici sia il rispetto della responsabilità sociale, sia del sindacato aziendale. Se ritengono che non sia tutto in regola, sospendono gli ordini da e per l'azienda in questione. Ciò avviene soprattutto quando si tratta

¹⁷³ Feng CHEN, "Between the State and the labour: the conflict of Chinese Trade Unions' double identity in market reform", *The China Quarterly*, 176, 2003, pp. 1006-1008.

¹⁷⁴ Gordon WHITE, Jude HOWELL, Xiaoyuan SHANG, *In Search of Civil Society: Market Reform and Social Change in Contemporary China*, Oxford, Oxford University Press, 1996, pp. 39-68.

¹⁷⁵ Kit-Chun LAM, "A study of the ethical performance of foreign-investment enterprises in the China labor market", *Journal of Business Ethics*, 37, 4, 2002, pp. 349-365.

¹⁷⁶ Andreas LAUFFS, Andrew ATTER, *China staff employment manual*, Hong Kong, Asia Law & Practice, 1995, pp. 95-102.

¹⁷⁷ *China: rise of Trade Union*, in "Bird & Bird", 2016, <https://www.twobirds.com/en/insights/2016/china/rise-of-the-trade-union>, 29-01-2024.

¹⁷⁸ Ingmar BJÖRKMANj, Gregory E. OSLAND, "Multinational corporations in China: responding to government pressures", *Long Range Planning*, 31, 3, 1998, pp. 436-445.

¹⁷⁹ Yang YAO, Ninghua ZHONG, "Unions and workers' welfare in Chinese firms", *Journal of Labor Economics*, 31, 3, 2013, pp. 633-667.

di clienti occidentali che danno particolare importanza al rispetto dei diritti umani e alla responsabilità sociale. Viene esaminato qualunque aspetto, dalle condizioni di lavoro, le assicurazioni sociali, la sicurezza dello stabilimento, lo sfruttamento al benessere dei lavoratori. Inoltre, convincere e rassicurare i partner stranieri sul fatto che i loro prodotti siano realizzati in modo etico e che i loro fornitori non abusino dei diritti dei lavoratori in accordo con i codici di condotta lavorativa standard è di fondamentale importanza per le FIEs¹⁸⁰.

In osservanza alle disposizioni legislative e regolamentari, la FNSC e le relative sezioni locali a livello provinciale, regionale autonomo e municipale sono investite del diritto di istituire organizzazioni sindacali all'interno di entità imprenditoriali di varia proprietà, comprese anche le FIEs¹⁸¹. Le FIEs, allo stesso modo delle SOEs, sono sottoposte a tutte le leggi sindacali vigenti nel Paese; tuttavia, emergono alcune disparità significative nelle pressioni esercitate per promuovere la sindacalizzazione all'interno delle aziende estere rispetto alle aziende locali. Questo fenomeno può essere interpretato attraverso una duplice lente di analisi. Innanzitutto, le FIEs spesso offrono salari competitivi, posizionandosi come datori di lavoro che forniscono compensazioni economiche superiori rispetto alle imprese locali: questo aspetto crea una correlazione finanziaria sostanziosa con la FNSC, contribuendo alla sua solvibilità economica¹⁸². Tuttavia, questa relazione finanziaria potrebbe minare la capacità dei sindacati di difendere efficacemente gli interessi dei lavoratori, poiché potrebbero essere visti come legati agli interessi delle imprese straniere sollevando interrogativi sugli effettivi interessi dei sindacati che dovrebbero invece occuparsi meramente di tutelare i lavoratori e i loro diritti. In seconda istanza, è importante sottolineare che un altro fattore decisivo che contribuisce alla spinta per la sindacalizzazione delle FIEs, è anche il timore che le FIEs possano influenzare un processo di occidentalizzazione del personale: in questo contesto, la sindacalizzazione non è solo vista come una forma di tutela dei diritti dei lavoratori, ma assume anche un ruolo strategico nella resistenza alla potenziale trasformazione culturale e organizzativa che le aziende straniere potrebbero esercitare sui lavoratori cinesi¹⁸³.

La dinamica sindacale all'interno delle FIEs presenta una sfumatura distintiva: in conformità con lo Statuto dei Sindacati Cinesi, le organizzazioni sindacali operanti all'interno delle FIEs sono formalmente integrate nella FNSC; tuttavia, le disposizioni specifiche inerenti

¹⁸⁰ Xiaomin YU, "Workplace democracy in China's foreign-funded enterprises: a multilevel case study of employee representation", *Economic and industrial democracy*, 29, 2, 2008, pp. 274-300.

¹⁸¹ *Ibidem*.

¹⁸² Shira DEZAN, *Evaluating Trade Union Law, Collective Bargaining in China*, in "The global magazine of Payroll Org", 2017, <https://global.payroll.org/publications-resources/Global-Payroll-Magazine/july-2017-issue/evaluating-trade-union-law-collective-bargaining-in-china>, 30-11-2023.

¹⁸³ *Ibidem*.

alle questioni peculiari dei sindacati in tali imprese sono deliberate separatamente da quelle dell'ente sindacale nazionale¹⁸⁴. Lo Statuto dei sindacati cinesi delinea il ruolo specifico dei sindacati all'interno delle FIEs, attribuendo loro la responsabilità di tutelare i diritti politici e gli interessi economici dei lavoratori e rispettare i diritti e gli interessi legali degli investitori, promuovendo congiuntamente lo sviluppo dell'impresa: tale triplice mandato rappresentativo è stato concepito dalla sinergia tra il Partito-Stato cinese e la FNSC, fondato sull'assunto che gli interessi di lavoratori, Stato e datori di lavoro siano convergenti¹⁸⁵. Contrariamente a questa disposizione, emerge un vuoto normativo dettato dal fatto che la FNSC non dispone di direttive esplicite che trattino specificamente dei sindacati nelle FIEs in Cina. Questa carenza normativa apre la strada a riflessioni sull'efficacia e sulla portata dell'influenza sindacale nelle imprese a investimento estero, suggerendo la possibilità di una sindacalizzazione potenzialmente meno pervasiva in questo contesto specifico¹⁸⁶.

Nonostante il presidente Xi Jinping abbia lanciato nel 2015 un mandato di miglioramento della rappresentanza sindacale sul luogo di lavoro, il 2016 ha evidenziato che tali miglioramenti sono stati progressivi e non immediati. Una reale contrattazione collettiva potrebbe contribuire a instaurare relazioni lavorative più sostenibili e vantaggiose per tutte le parti coinvolte, pertanto, in considerazione di questa dinamica mutevole, le FIEs dovrebbero contemplare l'implementazione di politiche che favoriscano una più ampia capacità di contrattazione collettiva da parte dei dipendenti: in un tale contesto risulta palese quanto la sindacalizzazione con la FNSC appaia non solo come un obiettivo da raggiungere, ma anche come un processo di evoluzione e adattamento alle realtà mutevoli dell'ambiente lavorativo cinese¹⁸⁷.

L'implementazione di organizzazioni sindacali all'interno delle FIEs rappresenta una sfida distintiva e significativa. Tale iniziativa implica, infatti, l'adozione di una caratteristica fondamentale dei sistemi di relazioni industriali tipici dei Paesi capitalisti democratici avanzati,

¹⁸⁴ Kit-Chun LAM, "A study of the ethical performance of foreign-investment enterprises in the China labor market", *Journal of Business Ethics*, 37, 4, 2002, pp. 349-365.

¹⁸⁵ Xiaomin YU, "Workplace Democracy in China's Foreign-Funded Enterprises: a multilevel case study of employee representation", *Economic and Industrial Democracy*, 29, 2, 2008, pp. 274-300.

¹⁸⁶ Kit-Chun LAM, "A study of the ethical performance of foreign-investment enterprises in the China labor market", *Journal of Business Ethics*, 37, 4, 2002, pp. 349-365.

¹⁸⁷ Shira DEZAN, *Evaluating Trade Union Law, Collective Bargaining in China*, in "The global magazine of Payroll Org", 2017, <https://global.payroll.org/publications-resources/Global-Payroll-Magazine/july-2017-issue/evaluating-trade-union-law-collective-bargaining-in-china>, 30-11-2023.

compreso il contesto giapponese: le pratiche di contrattazione collettiva¹⁸⁸, che tuttavia a oggi in Cina sono di difficile applicazione.

Il paradigma di relazioni industriali delineato si allinea con le prospettive del governo della RPC e della FNSC, che si orientano verso un modello di contrattazione collettiva privo di conflitti e immune da influenze sindacali politicamente indipendenti¹⁸⁹. L'abitudine consolidata tra i manager occidentali di percepire il sindacato come un attore con cui la negoziazione avviene tradizionalmente in un contesto di conflitto si è gradualmente trasformata, dando inizio a una selezione oculata di strategie gestionali che riflettono un approccio più cooperativo e conciliatorio, sottolineando un cambiamento di prospettiva in merito al ruolo del sindacato nelle dinamiche industriali¹⁹⁰. La crescente adozione di pratiche gestionali orientate al consenso è riconducibile, in parte, a una reinterpretazione dei benefici derivanti da un modello giapponese di gestione, noto per il suo enfaticizzato carattere collaborativo e la sua capacità di promuovere una cultura organizzativa basata sulla partecipazione attiva dei dipendenti, evidenziando una consapevolezza crescente tra i manager occidentali circa i potenziali vantaggi derivanti dalla mitigazione dei conflitti sindacali attraverso l'adozione di strategie più orientate alla collaborazione.

È di rilievo sottolineare che la stragrande maggioranza degli investitori stranieri in Cina non proviene da Paesi caratterizzati da una marcata istituzionalizzazione della contrattazione collettiva, al contrario, la maggioranza degli investitori derivano da contesti asiatici con significative partecipazioni da parte di Hong Kong e Taiwan¹⁹¹, evidenziando una correlazione diretta tra l'origine degli investitori e il modello di relazioni industriali adottato¹⁹². Il ruolo preminente degli investitori interni, spesso con radici culturali e storiche comuni, suggerisce che il contesto specifico delle relazioni industriali in Cina si evolve in armonia con le preferenze del governo e della FNSC, riflettendo una strategia di gestione delle relazioni industriali che

¹⁸⁸ Anita CHAN, "Labour Relations in Foreign-funded Ventures, Chinese Trade Unions, and the Prospects for Collective Bargaining", in O'Leary Greg, *Chinese Workers and their state: adjusting to capitalism (Socialism and social movements)*, London, Routledge, 2019, pp. 122-149.

¹⁸⁹ Anita CHAN, "Chinese enterprise reforms: convergence with the Japanese model?", in Barrett L. McCormik, Jonathan Unger, *China After Socialism: In the Footsteps of Eastern Europe or East Asia?*, London, Routledge, 2017, pp. 181-202.

¹⁹⁰ Anita CHAN, "Labour Relations in Foreign-funded Ventures, Chinese Trade Unions, and the Prospects for Collective Bargaining", in O'Leary Greg, *Chinese Workers and their state: adjusting to capitalism (Socialism and social movements)*, London, Routledge, 2019, pp. 122-149.

¹⁹¹ Wanda TSENG, Harm ZEBREGS, *5 Foreign Direct Investment in China: some lessons for other countries*, in "International Monetary Fund e-Library", 2002, <https://www.elibrary.imf.org/display/book/9781589061781/ch005.xml>, 29-01-2024.

¹⁹² Anita CHAN, "Labour Relations in Foreign-funded Ventures, Chinese Trade Unions, and the Prospects for Collective Bargaining", in O'Leary Greg, *Chinese Workers and their state: adjusting to capitalism (Socialism and social movements)*, London, Routledge, 2019, pp. 122-149.

privilegia la stabilità e la coerenza piuttosto che la conflittualità e l'indipendenza sindacale¹⁹³. Tale scenario, sebbene contribuisca a consolidare la coesione interna, solleva interrogativi significativi in merito alla diversificazione delle pratiche di relazioni industriali in contesti globali e alla compatibilità di tali modelli con le aspettative e gli standard internazionali¹⁹⁴.

Gli investitori provenienti da Hong Kong, Taiwan e Corea, in contrasto con i loro omologhi occidentali, si distinguono per l'assenza di una consolidata tradizione di contrattazione collettiva. In tali contesti, la forza lavoro tende a manifestare una scarsa organizzazione sindacale o, qualora sindacalizzata, le organizzazioni sindacali si caratterizzano per la loro debolezza o la loro inclinazione alla cooptazione¹⁹⁵. Nonostante l'orientamento tradizionale dei manager occidentali alla contrattazione collettiva, è interessante notare che il numero di contratti collettivi stipulati in queste FIEs risulta essere limitato: tale situazione potrebbe essere attribuita a una serie di dinamiche complesse, tra cui la presenza del sindacato fortemente influenzato dalla società madre e dalla gestione cinese. Tuttavia, con il governo cinese che promuove attivamente la sindacalizzazione e la contrattazione collettiva, è probabile che molte imprese occidentali siano inclini a contemplare l'adozione di strutture sindacali in loco. Questo adattamento alle aspettative normative cinesi evidenzia una flessibilità strategica delle imprese occidentali nella gestione delle relazioni industriali, bilanciando le influenze culturali locali con le tradizioni aziendali occidentali. Conformemente alla disposizione espressa nell'articolo sei della legislazione sindacale, il sindacato si configura come un'entità impegnata nella tutela degli interessi legali del personale e dei lavoratori. Tuttavia, emerge una contraddizione manifesta tra la missione burocratica del sindacato e l'accento prioritario che la nazione pone sullo sviluppo economico¹⁹⁶.

La FNCS sta ponendo maggiore enfasi sull'organizzazione dei sindacati delle aziende private e di quelli delle FIEs¹⁹⁷. Il modo in cui le FIEs gestiscono i sindacati aziendali varia da azienda ad azienda, ma le strategie manageriali più diffuse in questo senso sono: l'elusione, la

¹⁹³ Anand Parappadi KRISHNAN, "Vanguard to Periphery: The CPC's Changing", *China Report*, 58, 1, 2022, pp. 60-74.

¹⁹⁴ Anita CHAN, "Labour Relations in Foreign-funded Ventures, Chinese Trade Unions, and the Prospects for Collective Bargaining", in O'Leary Greg, *Chinese Workers and their state: adjusting to capitalism (Socialism and social movements)*, London, Routledge, 2019, pp. 122-149.

¹⁹⁵ Frederic C. DEYO, *Beneath the miracle: Labor subordination in the new Asian industrialism*, Berkeley, University of California Press, 1989, pp. 51-86.

¹⁹⁶ Anita CHAN, "Labour Relations in Foreign-funded Ventures, Chinese Trade Unions, and the Prospects for Collective Bargaining", in O'Leary Greg, *Chinese Workers and their state: adjusting to capitalism (Socialism and social movements)*, London, Routledge, 2019, pp. 122-149.

¹⁹⁷ Ronald C. BROWN, "Collective bargaining in China: Guangdong regulation a harbinger of national model?", *China-EU Law Journal*, 4, 2015, pp. 135-154.

conformità e l'ignoranza¹⁹⁸. L'elusione prevede pratiche volte a evitare il requisito del sindacato; la conformità prevede invece che la direzione accetti l'istituzione di un sindacato aziendale; la terza strategia invece, l'ignoranza, prevede che la direzione non riconosca l'esistenza di un sindacato aziendale rimanendone priva¹⁹⁹. In linea generale, la dirigenza tenta di limitare l'operato dei sindacati aziendali a occuparsi meramente di questioni relative al welfare sociale, senza permettere una vera e propria voce collettiva, e soprattutto stando sempre alle condizioni e alle direttive del management aziendale.

Relativamente alla questione dei sindacati e del loro ruolo di rappresentanza riguardo agli interessi dei lavoratori, vi sono diverse correnti di pensiero tra gli studiosi. Una parte di essi, è convinta del fatto che il sindacato cinese agisce come una cinghia di trasmissione, educando i lavoratori sulle priorità del governo e facendo rispettare la disciplina del lavoro²⁰⁰; alcuni dei quali suggeriscono inoltre che la FNSC promuova esclusivamente gli interessi del PCC²⁰¹. Al contrario, altri studiosi sottolineano il riconoscimento da parte dello Stato della funzione rappresentativa dei sindacati, ovvero, rimarcano il fatto che lo Stato abbia spesso solidarizzato con i lavoratori nelle controversie che coinvolgessero le FIEs, enfatizzando gli obblighi legali dei datori di lavoro²⁰².

Si evince quanto il sindacato rifletta le strategie della direzione. Nello specifico, è emerso che la strategia più comune di gestione del sindacato utilizzata dalle FIE è la cosiddetta strategia di cooptazione²⁰³, la quale contribuisce attivamente alla costituzione di un sindacato aziendale, le cui funzioni includono competenze che esulano la mera garanzia dei servizi di welfare essenziali. La strategia di formalizzazione è stata la seconda più comune, generando quello che viene identificato come un sindacato aziendale che si occupa principalmente di funzioni assistenziali con scarso coinvolgimento nelle possibili controversie lavorative²⁰⁴. I sindacati aziendali si trovano in una posizione di dipendenza delle risorse rispetto al datore di lavoro. Il datore di lavoro versa al sindacato il due per cento della busta paga, di cui l'uno

¹⁹⁸ Mingwei LIU, Chunyun LI, "Environment Pressures, Managerial Industrial Relations Ideologies and Unionization in Chinese Enterprises", *British Journal of Industrial Relations*, 52, 1, 2014, pp. 82-111.

¹⁹⁹ *Ibidem*.

²⁰⁰ David METCALF, Jianwei LI, "Chinese unions: nugatory or transforming? An 'Alice' analysis", *Centre for Economic Performance*, 708, 2005, pp. 3-27.

²⁰¹ Bill TAYLOR, Qi LI, "Is the ACFTU a union and does it matter?", *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, pp. 701-715.

²⁰² Jude HOWELL, "All-China Federation of Trades Unions beyond reform? The slow march of direct elections", *The China Quarterly*, 196, 2008, pp. 845-863.

²⁰³ Frederic C. DEYO, *Beneath the miracle: Labor subordination in the new Asian industrialism*, Berkeley, University of California Press, 1989, pp. 51-86.

²⁰⁴ Anita CHAN, "Labour Relations in Foreign-funded Ventures, Chinese Trade Unions, and the Prospects for Collective Bargaining", in O'Leary Greg, *Chinese Workers and their state: adjusting to capitalism (Socialism and social movements)*, London, Routledge, 2019, pp. 122-149.

percento va alla FNSC locale e l'altro uno percento viene trattenuto dal sindacato aziendale per finanziare le attività sociali e assistenziali²⁰⁵. I datori di lavoro di solito forniscono inoltre un sostegno materiale aggiuntivo pagando locali, strutture sportive o ricreative e cene²⁰⁶. Solitamente i sindacati aziendali non hanno accesso a veri e propri uffici all'interno dell'azienda, ma gli viene concesso di utilizzare le sale riunioni per potersi confrontare. Vi sono inoltre casi in cui, la direzione, percepisce il sindacato aziendale come mera "burocrazia inutile"²⁰⁷.

I funzionari regionali della FNSC intervistati nel sopracitato articolo, sottolineano quanto sia importante, soprattutto quando ci si riferisce alle FIE, la costituzione di un sindacato "utile"²⁰⁸, ossia di un sindacato che abbia funzioni reali e che possa portare benefici ai lavoratori e all'impresa. Ciò è correlato alle riforme in corso all'interno della FNSC a livello locale, le quali prevedono una collaborazione più stretta con il governo al fine di promuovere i diritti dei lavoratori ed un maggior impegno nell'incontrare i lavoratori che riscontrano problemi sul luogo di lavoro o che si trovano nel mezzo di una controversia lavorativa. Sembra che la FNSC stia facendo leva sulla sua leva politica e sul suo rapporto con il PCC, nonché con i datori di lavoro, cercando in questo modo di influenzare la strategia dei dirigenti per lo sviluppo di sindacati "utili"²⁰⁹. Le imprese generalmente contano circa meno di una decina di membri che costituiscono il comitato sindacale e che lavorano part-time. Il ruolo del presidente del sindacato aziendale, invece, spesso spetta a uno dei dirigenti. Tra le varie motivazioni per cui la scelta ricade proprio sui membri del management risiede nel fatto che molti manager hanno riscontrato diverse difficoltà nel trovare persone abbastanza qualificate per ricoprire il ruolo di presidente del sindacato aziendale, citando una carenza di competenze, conoscenza e di esperienza²¹⁰.

Ovviamente, i sindacati aziendali delle FIEs, come ogni forma di sindacato operante su territorio cinese, sono sotto il controllo del PCC: i dirigenti sindacali possono lavorare a stretto contatto con l'organizzazione del Partito nell'impresa, senza necessariamente membri del PCC. Condividono con questo la responsabilità di promuovere relazioni sindacali armoniose, ad

²⁰⁵ Arendse HULD, *China Trade Unions: considerations for employers under new amended Law*, in "China Briefing", 2022, <https://www.china-briefing.com/news/china-trade-unions-considerations-for-employers-under-new-amended-law/>, 03-12-2023.

²⁰⁶ Jude HOWELL, "All-China Federation of Trades Unions beyond reform? The slow march of direct elections", *The China Quarterly*, 196, 2008, pp. 845-863.

²⁰⁷ Mingwei LIU, Chunyun LI, "Environment Pressures, Managerial Industrial Relations Ideologies and Unionization in Chinese Enterprises", *British Journal of Industrial Relations*, 52, 1, 2014, pp. 82-111.

²⁰⁸ *China's workers demand a better trade union*, in "China Labour Bulletin", 2013, <https://clb.org.hk/en/content/chinas-workers-demand-better-trade-union>, 25-12-2023.

²⁰⁹ *Ibidem*.

²¹⁰ Andy W. CHAN, Ed SNAPE, Michelle S. LUO, Yujuan ZHAI, "The developing role of unions in China's foreign-invested enterprises", *British Journal of Industrial Relations*, 55, 3, 2017, pp. 602-625.

esempio incontrando la dirigenza per discutere politiche occupazionali, esortando i lavoratori a migliorare le produttività e rendendo i membri lavoratori modello²¹¹. È stato disposto inoltre un incremento dei funzionari del PCC all'interno delle organizzazioni sindacali in modo da poter mobilitare e educare il popolo a opporsi alle influenze negative e alle attività illegali²¹² e soprattutto per garantire che tali organizzazioni operino in conformità alle politiche di Partito.

I sindacati aziendali svolgono diversi ruoli che spaziano dal provvedere al benessere dei lavoratori, al facilitare la comunicazione tra dipendenti e dirigenti, al risolvere le controversie e negoziare i termini e le condizioni richieste eventualmente dai dipendenti. La misura in cui questi ruoli vengono svolti dipende dalla strategia di gestione e dal tipo di sindacato coinvolto. Dal punto di vista dei lavoratori, la funzione più significativa e concreta del sindacato è relativa all'erogazione di servizi di welfare, oltre alla consulenza sull'occupazione e su questione correlate. I sindacati aziendali sono ampiamente coinvolti in ciò che è definibile come una comunicazione bidirezionale tra la direzione e i dipendenti, fungendo da "ponte di collegamento"²¹³: i lavoratori riconoscono la funzione dei sindacati e i dirigenti riconoscono il ruolo che il sindacato ha di vendere le idee del management ai dipendenti

In conclusione, ciò che può apparire discutibile all'opinione occidentale soprattutto risulta essere che in linea generale, quella che dovrebbe essere una meritevole dedizione di un funzionario sindacale nel perseguire la difesa dei diritti dei lavoratori è invece, all'interno della scena politica ed economica cinese, suscettibile di critiche, in quanto tale impegno potrebbe essere interpretato come un ostacolo potenziale al clima favorevole agli investimenti nel Paese²¹⁴. È possibile evincere quindi che, il sindacato, si trova in una condizione di vulnerabilità intrinseca all'interno del quadro burocratico, con conseguenze dirette non solo sulla salvaguardia degli interessi personali dei funzionari sindacali ma anche sulla stabilità delle loro istituzioni burocratiche.

Il governo locale, profondamente concentrato sulla promozione dello sviluppo economico e sull'attrazione di investimenti esteri, manifesta scarso interesse nell'allocazione di

²¹¹ Mingwei LIU, Chunyun LI, "Environment Pressures, Managerial Industrial Relations Ideologies and Unionization in Chinese Enterprises", *British Journal of Industrial Relations*, 52, 1, 2014, pp. 82-111.

²¹² Mimi LAU, *China to Boost Communist Party Presence in Mainland NGOs, Trade Unions and Foundations*, in "South China Morning Post", 2015, <https://www.scmp.com/news/china/policies-politics/article/1862416/china-boost-communist-party-presence-mainland-ngos>, 08-02-2024.

²¹³ Andy W. CHAN, Ed SNAPE, Michelle S. LUO, Yujian ZHAI, "The developing role of unions in China's Foreign-Invested Enterprises", *British Journal of Industrial Relations*, 55, 3, 2017, pp. 602-625.

²¹⁴ Anita CHAN, "Labour Relations in Foreign-funded Ventures, Chinese Trade Unions, and the Prospects for Collective Bargaining", in O'Leary Greg, *Chinese Workers and their state: adjusting to capitalism (Socialism and social movements)*, London, Routledge, 2019, pp. 122-149.

risorse in favore dei sindacati locali²¹⁵, disinteresse che si traduce in una significativa carenza di personale e risorse, impedendo ai sindacati di proliferare in modo sostanziale nelle aree di nuova formazione caratterizzate da un rapido sviluppo, dove i diritti dei lavoratori possono risultare oppressi o del tutto annientati²¹⁶. Nelle circostanze in cui le nuove zone in crescita sono preda di una supervisione burocratica pervasiva, spesso esercitata da entità governative o dalla burocrazia delle imprese straniere stesse, si verifica un fenomeno di diluizione dell'identità sindacale: quando una stessa figura ricopre funzioni sia all'interno delle imprese straniere che in altre burocrazie governative, si verifica una sovrapposizione di ruoli che a sua volta delinea una strategia efficace per minare l'identità sindacale e limitare la sua efficacia²¹⁷. Tale commistione di ruoli, oltre a suggerire un potenziale conflitto di interessi, contribuisce a erodere la specificità e l'autonomia dei sindacati, riducendoli a entità periferiche e marginalizzate nell'ambito delle dinamiche burocratiche in gioco²¹⁸.

La narrativa delineata sembra ritrarre un panorama in cui i sindacati locali, specialmente nelle circoscrizioni caratterizzate da un rapido sviluppo economico, come le contee più prospere, si trovano emarginati e indeboliti dalla preponderanza delle burocrazie governative.

1.1.6 Percezione internazionale della FNCS

Negli affari internazionali, i sindacati cinesi sostengono la politica dell'indipendenza e dell'autonomia, del rispetto reciproco, della ricerca di un terreno comune pur riconoscendo le differenze, del rafforzamento della cooperazione e della promozione dell'amicizia²¹⁹. Sulla base dei principi di indipendenza, uguaglianza, rispetto reciproco e non ingerenza negli affari interni, essi stabiliscono e sviluppano ampiamente relazioni amichevoli con le organizzazioni sindacali a livello internazionale e in ogni Paese, partecipano attivamente alla creazione della Belt and Road Initiative (BRI)²²⁰, fanno progredire l'amicizia tra la classe operaia del Paese e le classi lavoratrici di ogni Paese e, insieme ai sindacati e ai lavoratori di tutto il mondo, si adoperano

²¹⁵ Chen FENG, "Between the State and the Labour: the conflict of Chinese Trade Union's double identity in market reform", *The China Quarterly*, 176, 2003, p. 1010.

²¹⁶ Shaoying LIU, Yue ZHANG, "Cities without slums? China's land regime and dual-track urbanization", *Cities*, 101, 2020, pp. 1-13.

²¹⁷ Andy W. CHAN, Ed SNAPE, Michelle S. LUO, Yujuan ZHAI, "The developing role of unions in China's Foreign-Invested Enterprises", *British Journal of Industrial Relation*, 55, 3, 2017, p. 602-625.

²¹⁸ *Ibidem*.

²¹⁹ Ivan FRANCESCHINI, "The Chinese Trade Union Goes Abroad: Evidence from Cambodia", *China Perspectives*, 4, 2020, pp. 29-37.

²²⁰ Ivan FRANCESCHINI, "Global China beyond the Belt and Road Initiative", *China Perspectives*, 4, 123, 2020, pp. 3-6.

per la pace, lo sviluppo, la cooperazione, i diritti dei lavoratori e il progresso sociale, svolgendo un ruolo fondamentale nella costruzione di una comunità di destino comune per l'umanità²²¹.

Nel contesto della BRI, è attesa una partecipazione significativa da parte della FNCS, che si prevede svolga un ruolo cruciale nel favorire la cooperazione internazionale attraverso il canale della diplomazia²²². In particolare, l'organizzazione sindacale cinese riveste un ruolo di prim'ordine nell'agevolare la costruzione di relazioni di lavoro armoniose tra le imprese cinesi operanti all'estero e la forza lavoro proveniente da contesti nazionali diversi²²³. Essa è inoltre chiamata a svolgere un ruolo chiave nel facilitare la comunicazione interculturale e nell'agevolare la comprensione reciproca tra i lavoratori cinesi e stranieri. Questo obiettivo è fondamentale per promuovere un ambiente lavorativo inclusivo e collaborativo, elemento essenziale per il successo delle iniziative economiche connesse alla BRI. Attraverso il suo coinvolgimento attivo, la FNCS svolge un ruolo cruciale nell'incanalare gli sforzi della Cina verso una partecipazione costruttiva nella cooperazione internazionale, promuovendo una crescita economica equa e sostenibile all'interno del quadro della BRI²²⁴.

In qualità di organizzazione di massa aderente ai principi leninisti e quale unico sindacato legalmente autorizzato in Cina, la FNCS è stata oggetto di ampia critica per la presunta inadeguatezza nel rappresentare gli interessi del proprio elettorato²²⁵. Tuttavia, è emerso un aspetto poco indagato riguardante il crescente ruolo assertivo dell'organizzazione a livello internazionale negli ultimi anni²²⁶. Il sindacato cinese ha adottato una posizione senza ambiguità nel delineare le sue ambizioni a livello globale. Già nel 2013, un emendamento al suo statuto ha invitato l'organizzazione sindacale cinese a “promuovere la formazione di un nuovo ordine internazionale equo, razionale, democratico e armonioso per il movimento

²²¹ *Zhongguo gonghui zhangcheng* 中国工会章程 *Statuto della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi*, in “ACFTU”, 2020, https://www.acftu.org/jgsz/ghzc/202009/t20200907_328474.html?7OkeOa4k=qAc6qqplplplpk1dJTT1_TY_P8Xplh7MO83rmROqqlA312jJqAqqlA, 07-12-3023.

²²² Ivan FRANCESCHINI, “The Chinese Trade Union Goes Abroad: Evidence from Cambodia”, *China Perspectives*, 4, 2020, pp. 29-37.

²²³ *Quanzong zhuyao zhize* 全总主要职责 *Principali responsabilità della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi*, in “ACFTU”, 2023, https://www.acftu.org/jgsz/?7OkeOa4k=qAk1cqF6Jax9NcXtC0E4ze9lz15YtjAyRh2aSsXL3aqqJcoYyiJqAqqP_A, 16-11-2023.

²²⁴ *Zhongguo gonghui jiji canyu 'yidai yilu' jianshe* 中國工會積極參與‘一帶一路’建設 *Il sindacato cinese partecipa attivamente alla costituzione della ‘Nuova Via della Seta’*, 2017, in “ACFTU” <http://www.acftu.org/template/10041/file.jsp?aid=94240>, 23-12-2023.

²²⁵ Bill TAYLOR, Qi LI, “Is the ACFTU a union and does it matter?”, *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, pp. 701-715.

²²⁶ Ivan FRANCESCHINI, “The Chinese Trade Union Goes Abroad: Evidence from Cambodia”, *China Perspectives*, 4, 2020, pp. 29-37.

sindacale”²²⁷. Nel 2018, questa disposizione è stata abbandonata, sostituita dal progetto di formare un nuovo ordine per il movimento sindacale internazionale, obiettivo fondamentale per la costituzione del sindacato socialista con caratteristiche cinesi²²⁸.

È essenziale comprendere che la natura della struttura politica cinese è intrinsecamente radicata nella sua specificità e complessità. In questo contesto, è imperativo riconoscere i limiti della possibilità di modificare la configurazione politica cinese, e di conseguenza quella della FNSC, attraverso l'interferenza esterna²²⁹. L'accettazione di ciò implica il riconoscimento della sua funzione nella tutela dei lavoratori e nell'agevolare le dinamiche sindacali all'interno del contesto cinese.

Il ruolo del movimento sindacale internazionale in questo contesto è intrinsecamente limitato²³⁰: l'emergere del sindacalismo indipendente in Cina sarà eventualmente determinato da fattori endogeni e non può essere innescato o accelerato da interventi esterni. Pertanto, è fondamentale riconoscere l'impossibilità di introdurre sindacati indipendenti mediante l'ingresso diretto in Cina, rispettando il principio della sovranità nazionale e delle dinamiche interne del Paese.

La percezione internazionale nei confronti della FNSC vede due poli contrapporsi: da una parte è estremamente criticata in quanto organizzazione sindacale²³¹, dall'altra vi è un tentativo di stabilire un dialogo costruttivo²³². La International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), in un report datato aprile 2006, dichiarò che i lavoratori sono privati del diritto di organizzarsi liberamente, di formare sindacati indipendenti e di impegnarsi nella contrattazione collettiva; il diritto di sciopero inoltre non è riconosciuto; e infine che lo Stato e il governo utilizzano una serie di tattiche antisindacali per controllare i lavoratori, tra cui la

²²⁷ *Zhongguo gonghui zhangcheng 中国工会章程 Statuto della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi*, in “ACFTU”, 2020, https://www.acftu.org/jgsz/ghzc/202009/t20200907_328474.html?7OkeOa4k=qAc6qqqplplplplpk1dJTT1_TY_P8Xplh7MO83mRQqqlA312jJqAqqlA, 25-12-2023.

²²⁸ *Ruhe lijie jianchi Zhongguo tese shehuizhuyi gonghui fazhan daolu? 如何理解堅持中國特色社會主義工會發展道路? Come comprendere il percorso di sviluppo del sindacato socialista con caratteristiche cinesi?*, in “Workers’ Daily”, 2018, <http://acftu.people.com.cn/n1/2018/1211/c67583-30457582.html>, 22-12-2023.

²²⁹ Anita CHAN, “Labor in Waiting: The International Trade Union Movement and China”, *New Labor Forum*, 11, 2002, pp. 54-59.

²³⁰ *Ruhe lijie jianchi Zhongguo tese shehuizhuyi gonghui fazhan daolu? 如何理解堅持中國特色社會主義工會發展道路? Come comprendere il percorso di sviluppo del sindacato socialista con caratteristiche cinesi?*, in “Workers’ Daily”, 2018, <http://acftu.people.com.cn/n1/2018/1211/c67583-30457582.html>, 22-12-2023.

²³¹ Jude HOWELL, “All-China Federation of Trade Unions beyond reform? The slow march of direct elections”, *The China Quarterly*, 196, 2008, pp. 858-863.

²³² Ruixue BAI, “The role of the All-China federation of trade unions: implications for Chinese workers today”, *WorkingUSA: The Journal of Labour and Society*, 14, 1, 2011, pp.19-39.

repressione delle azioni sindacali e l'imprigionamento di coloro che lottano per i diritti dei lavoratori²³³.

Diverse organizzazioni sindacali hanno rivolto critiche più o meno ponderate nei confronti della FNSC nel corso degli anni. Nello specifico, proprio in virtù dei difficili rapporti tra RPC e USA, merita un'analisi approfondita la posizione espressa dall'American Federation of Labor and Congress of Industrial Organisations (AFL-CIO), la quale ha chiaramente espresso non poche critiche nei confronti della FNSC²³⁴, in particolare relativamente alle dinamiche che hanno portato alla perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro nel settore manifatturiero statunitense in favore della Cina²³⁵. Questo fenomeno, secondo l'AFL-CIO, sarebbe stato facilitato dalla soppressione dei diritti del lavoro e dalla pratica di retribuzioni contenute in Cina. La suddetta organizzazione sindacale ha intrapreso azioni concrete mediante petizioni presentate al governo statunitense, suggerendo l'adozione di rimedi commerciali contro la RPC. Nel contesto di queste critiche, l'AFL-CIO ha avanzato l'affermazione che la radicale repressione dei diritti dei lavoratori in Cina, quale sostiene si verifichi effettivamente, avrebbe conseguenze negative su scala globale, peggiorando le condizioni di lavoro per i lavoratori qualificati e semi-qualificati a livello mondiale²³⁶. Tale posizione sostiene che ciò avrebbe portato a una diminuzione della domanda interna e globale, alla generazione di un surplus di capacità produttiva e alla promozione di un modello di sviluppo economico inequabile e insostenibile²³⁷.

È opportuno contrastare l'atteggiamento di sfida adottato dal sindacato statunitense AFL-CIO con l'approccio propositivo del più recente sindacato statunitense Change to Win, il quale ha invece concretizzato la proclamata intenzione di stabilire rapporti collaborativi con la FNSC stipulando un accordo di cooperazione firmato nell'estate del 2009²³⁸. In una dichiarazione che sembra equiparare la FNSC alle organizzazioni sindacali di paesi caratterizzati dalla libertà di associazione e dal diritto di sciopero, la presidente di Change to

²³³ *Country of Origin Information Report – China*, in “Refworld”, 2006, <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?page=search&docid=447ab4c14&skip=0&query=2006&coi=CHN&searchin=year&sort=relevance>, 29-01-2024.

²³⁴ Gregory MANTSIOS, “Tea for two: Chinese and U.S. Labor: a report from China”, *New Labor Forum*, 11, 2002, pp. 61-73.

²³⁵ Ruixue BAI, “The role of the All-China federation of trade unions: implications for Chinese workers today”, *WorkingUSA: The Journal of Labour and Society*, 14, 1, 2011, pp.19-39.

²³⁶ Richard LOCKRIDGE, “Doubling down in non-market economies: the inequitable application of trade remedies against China and the case for new WTO institution”, *Southern California Interdisciplinary Law Journal*, 24, 249, pp. 249-288.

²³⁷ Sean COONEY, “China's labor law, compliance and flaws in implementing institutions”, *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, pp. 673-686.

²³⁸ Ruixue BAI, “The role of the All-China federation of trade unions: implications for Chinese workers today”, *WorkingUSA: The Journal of Labour and Society*, 14, 1, 2011, pp.19-39.

Win, Anna Burger, afferma che si le due grandi federazioni sindacali condividono la visione comune di far progredire gli interessi dei lavoratori in Cina e nel mondo²³⁹. La dichiarazione di Burger mette in evidenza il carattere di risonanza globale dell'obiettivo condiviso, sottolineando il desiderio di far avanzare non solo gli interessi dei lavoratori cinesi ma anche quelli dei lavoratori in tutto il mondo. Tale approccio si distingue notevolmente dalla visione più conflittuale adottata dall'AFL-CIO, suggerendo la possibilità di promuovere un clima di dialogo e cooperazione tra organizzazioni sindacali di diverse nazioni.

Nonostante sia risaputo che la FNSC sia sostanzialmente una branchia del governo cinese, e di conseguenza del PCC, e nonostante sia emerso dai vari report che la FNSC difenderà il management e l'ambiente per gli investimenti commerciali piuttosto che gli interessi dei lavoratori²⁴⁰, la Change to Win, ha continuato a ribadire quanto invece sia importante mantenere i rapporti con la FNSC, in quanto rappresentante di centinaia di milioni di lavoratori cinesi e detentrica di accordi di contrattazione collettiva che coprono l'ottanta per cento delle aziende "Fortune 500"²⁴¹.

La comunità internazionale del lavoro, più nello specifico la ICFTU, manifesta un atteggiamento attivamente ostruzionistico nei confronti della FNSC in seno agli organismi internazionali deputati alla rappresentanza sindacale: tale atteggiamento è motivato da ragioni manifeste e razionali, evidenziate dalla natura intrinsecamente non sindacale della FNSC, la quale si configura come un organo governativo al servizio degli interessi del partito piuttosto che come un'entità dedicata alla tutela degli iscritti sindacali²⁴². La FNSC, in quanto organo strettamente connesso all'apparato governativo cinese, suscita preoccupazioni legittime all'interno della comunità sindacale internazionale, in quanto la sua struttura e le sue finalità sembrano orientate più verso la promozione degli obiettivi politici del partito al potere che verso la salvaguardia dei diritti e degli interessi dei lavoratori²⁴³. La volontà della comunità internazionale del lavoro di bloccare la FNSC da organismi sindacali internazionali riflette la determinazione a evitare che un'entità che sembra sottoposta ai dettami politici possa

²³⁹ Chinese, U.S. trade unions seek closer ties, in "The national People's Congress of the People's Republic of China", 2009, http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Special/ViceChairmanWangZhaoguovisitsSouthAfrica/2009-08/27/content_1525139.htm, 23-12-2023.

²⁴⁰ Bill TAYLOR, Qi LI, "Is the ACFTU a union and does it matter?", *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, pp. 701-715.

²⁴¹ Sean COONEY, "China's labour law, compliance and flaws in implementing institutions", *Journal of industrial relations*, 49, 5, 2007, pp. 673-686.

²⁴² Dongtao QI, "Progress and dilemmas of Chinese Trade Unions", *East Asian Policy Institute Background Brief*, 537, 2010, pp. 14-21.

²⁴³ Simon CLARKE, Cheng-Hee LEE, Qi LI, "Collective consultation and industrial relations in China", *British journal of industrial relations*, 42, 2, 2004, pp. 235-254.

influenzare e compromettere il dibattito e le decisioni che interessano la sfera sindacale a livello globale²⁴⁴. Da ciò è possibile evincere come la promozione dell'isolamento della FNSC costituisca un'azione strategica per preservare l'autonomia e l'integrità del movimento sindacale internazionale²⁴⁵, garantendo che le istanze dei lavoratori siano rappresentate in modo autentico e libero da influenze politiche esterne.

In conclusione, la comprensione del sistema sindacalista cinese è influenzata da diversi fattori, tra cui le caratteristiche specifiche del sistema politico, la politica del lavoro, le pratiche sindacali e le dinamiche socioeconomiche. È importante specificare che la percezione internazionale dei sindacati cinesi può variare a seconda delle prospettive ideologiche, culturali ed economiche degli osservatori: alcuni possono considerare la FNSC come un partner costruttivo nella promozione delle relazioni industriali, mentre altri potrebbero concentrarsi maggiormente sulle sfide legate all'indipendenza dell'organizzazione sindacale e alla tutela dei diritti dei lavoratori. In ogni caso, la questione della percezione internazionale dei sindacati cinesi rappresenta un terreno complesso, riflettendo le tensioni tra la necessità di mantenere la stabilità sociale e la crescente attenzione globale sui diritti dei lavoratori e sulla questione dell'indipendenza della FNSC rispetto al Partito-Stato.

1.2 Le ONG del lavoro in Cina

In questa parte, prima di procedere all'analisi del caso specifico di Foxconn, risulta imperativo compiere una disamina approfondita del contesto delle Organizzazioni Non Governative (ONG) del lavoro in Cina. Questa preliminare analisi è fondamentale poiché tali organizzazioni hanno rivestito un ruolo di rilievo all'interno della questione oggetto dell'indagine. Le ONG del lavoro cinesi, nonostante le sfide e le restrizioni imposte dal contesto politico e legale del Paese, hanno costantemente cercato di difendere i diritti dei lavoratori e di promuovere la giustizia sociale²⁴⁶.

La comprensione delle dinamiche e delle sfide affrontate da queste organizzazioni risulta cruciale per contestualizzare in modo adeguato l'analisi del caso Foxconn e valutare l'impatto e l'efficacia delle iniziative intraprese dalle ONG del lavoro nel contesto cinese.

La considerevole traiettoria di successo economico intrapresa dalla RPC negli ultimi quarant'anni trova la sua ragione primaria nell'accresciuto contributo della nazione

²⁴⁴ Bill TAYLOR, Qi LI, "Is the ACFTU a union and does it matter?", *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, pp. 701-715.

²⁴⁵ Anita CHAN, "Labour in waiting: the International Trade Union movement and China", *New Labor Forum*, 11, 2002, pp. 54-59.

²⁴⁶ Ivan FRANCESCHINI, Kevin LIN, "Labour NGOs in China: from legal mobilization to collective struggle", *China Perspectives*, 1, 2019, pp. 75-84.

all'economia globale²⁴⁷, un fenomeno che ha preso avvio con le riforme economiche e l'apertura intraprese nella seconda metà degli anni Settanta²⁴⁸: in questo contesto storico, i lavoratori migranti provenienti dalle aree rurali e urbane, hanno rivestito un ruolo cardinale, costituendo la colonna portante della crescente forza lavoro urbana del Paese²⁴⁹. In virtù del loro recente inserimento nel mondo del lavoro urbano e, talvolta, delle loro scarse qualifiche, i lavoratori migranti si trovano spesso nella condizione di dover affrontare condizioni di lavoro estremamente dure e sono soggetti a una palese violazione dei loro diritti lavorativi: nello specifico i lavoratori si trovano fare i conti con salari non retribuiti, orari di lavoro eccessivi, straordinari forzati e carenza di sicurezza sull'ambiente di lavoro²⁵⁰.

Attualmente, la RPC si posiziona quale seconda potenza globale²⁵¹, una posizione che impone la necessità di implementare politiche del lavoro orientate esclusivamente a vantaggio dei produttori, trascurando gli interessi dei lavoratori. Questa strategia si fonda sull'assunto che la forza lavoro a basso costo costituisca un elemento cruciale per preservare l'attrattiva nei confronti degli investimenti esteri²⁵². In tale contesto, i governi centrali e locali hanno adottato un indirizzo politico volto a favorire i detentori di capitale, contemporaneamente reprimendo le istanze dei movimenti operai che perseguono una maggiore tutela²⁵³. L'adozione di politiche orientate esclusivamente a vantaggio dei produttori si traduce in una concretizzazione di politiche del lavoro che, piuttosto che promuovere condizioni occupazionali eque e sostenibili, prioritizzano l'attrazione di investimenti stranieri attraverso l'offerta di una forza lavoro a basso costo. In questo contesto, si configura una dinamica socioeconomica in cui i lavoratori sono relegati a una posizione marginale, subordinati agli interessi delle élite economiche. Inoltre, è da sottolineare che le autorità centrali e locali hanno deliberatamente orientato le proprie

²⁴⁷ *China's achievements over the past 40 years and challenges in the New Era*, in "Asia Development Bank", 2018, <https://www.adb.org/news/speeches/chinas-achievements-over-past-40-years-and-challenges-new-era-takehiko-nakao>, 29-01-2024.

²⁴⁸ Ying ZHU, Malcolm WARNER, "An emerging model of employment relations in China: a divergent path from the Japanese?", *International Business Review*, 9, 3, 2000, pp. 345-361.

²⁴⁹ *Migrant Workers Monitoring Survey Report in 2019*, in "National Bureau of Statistics of China", 2020, http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202004/t20200430_1742724.html, 24-12-2023.

²⁵⁰ Zhuoni ZHANG, Xiaogang WU, "Occupational segregation and earnings inequality: rural migrants and local workers in urban China", *Social Science Research*, 61, 2017, pp. 57-74.

²⁵¹ Michael PETTIS, *What will it take for China's GDP to grow at 4-5 percent over the next decade?*, in "Carnegie Endowment for International Peace", 2023, [²⁵² *Why foreign companies relocate to China?*, in "China Briefing", 2023, <https://www.china-briefing.com/doing-business-guide/china/why-china/why-foreign-companies-relocate-to-china>, 29-01-2024.](https://carnegieendowment.org/chinafinancialmarkets/91161#:~:text=According%20to%20the%20World%20Bank%2C%20China's%20%2418%20trillion%20economy%20accounts,accounts%20for%20about%2025%20percent., 29-01-2024.</p></div><div data-bbox=)

²⁵³ Joseph Yu-shek CHENG, Kinglun NGOK, Huang YAN, "Multinational corporations, global civil society and Chinese labour: Workers' solidarity in China in the era of globalization", *Economic and Industrial Democracy*, 33, 3, 2011, p. 379-401.

politiche al fine di favorire i detentori di capitale, sacrificando la promozione di diritti e tutele dei lavoratori. Questo atteggiamento può essere interpretato come un tentativo di contenere e reprimere i movimenti dei lavoratori che, legittimamente, richiedono una maggiore tutela e condizioni di lavoro più dignitose. È quindi possibile evincere come la politica del lavoro adottata rifletta una scelta strategica finalizzata a mantenere la competitività economica attraverso l'attrazione di capitali esteri, a discapito dei diritti e delle condizioni di vita dei lavoratori: tale approccio, pur potenzialmente garantendo una temporanea stabilità economica, solleva interrogativi etici e sociali riguardo all'equità e alla sostenibilità di un modello che esclude i lavoratori dalla partecipazione ai benefici dello sviluppo economico.

Nonostante le crescenti sollecitazioni per la salvaguardia degli interessi e dei diritti dei lavoratori sul luogo di lavoro e gli sforzi delle autorità governative locali nel promuovere la contrattazione collettiva, l'azione sindacale in ambito industriale nella RPC è oggetto di rara sanzione. In contrasto con tale contesto, l'espressione delle preoccupazioni dei lavoratori cinesi è prevalentemente canalizzata attraverso campagne circostanziate, in gran parte guidate autonomamente dai lavoratori stessi²⁵⁴. Questo scenario ha sicuramente contribuito all'insorgere e la crescita delle ONG nella Cina continentale: sin dalla loro comparsa nel panorama cinese negli anni Novanta, le ONG del lavoro hanno assunto il ruolo di entità rappresentative adoperate per la salvaguardia dei diritti dei lavoratori marginalizzati, in particolare dei migranti provenienti dalle zone rurali e urbane²⁵⁵.

Storicamente, le ONG in Cina che si dedicano alle questioni del lavoro manifestarono un'enfasi distintiva su tre categorie di attività: l'istituzione di centri destinati ai lavoratori, dove vengono erogati corsi di specializzazione, lezioni didattiche e attività ludiche, affiancati da servizi di consulenza legale e, in taluni casi, rappresentanza legale; l'implementazione di programmi volti a sensibilizzare l'opinione pubblica sui diritti del lavoro; l'effettuazione di indagini sociali e l'impegno nella difesa delle politiche correlate²⁵⁶. Nel primo ambito, tali organizzazioni hanno manifestato un impegno verso la creazione di centri dedicati ai lavoratori, concepiti come luoghi di istruzione e intrattenimento, miranti a fornire corsi di specializzazione e attività educative. L'offerta di servizi di consulenza legale, talvolta integrati da rappresentanza legale, costituisce un aspetto integrante di tali iniziative, mirato a fornire un sostegno pratico ai

²⁵⁴ Chris King-Chi CHAN, Elaine Sio-leng HUI, "The development of collective bargaining in China: from 'Collective bargaining by riot' to 'party state-led wage bargaining'", *The China Quarterly*, 217, 2013, pp. 221-242.

²⁵⁵ Eli FRIEDMAN, Ching Kwan LEE, "Remaking the world of Chinese labour: a 30-year retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, 48, 3, 2010, pp. 507-533.

²⁵⁶ Chris King-Chi CHAN, "Community-Based Organizations for Migrant Workers' Rights: The Emergence of Labour NGOs in China", *Community Development Journal*, 48, 1, 2013, pp. 6-22.

lavoratori impegnati in dispute o questioni giuridiche correlate. Nella seconda sfera di attività, le ONG cinesi hanno implementato programmi volta a sensibilizzare la popolazione in merito ai diritti del lavoro. Tale iniziativa mira a promuovere una maggiore consapevolezza e comprensione tra i lavoratori e la società in generale in merito alle questioni fondamentali relative ai diritti e alle condizioni di lavoro. La terza categoria di attività contempla l'esecuzione di indagini sociali e l'adozione di posizioni di difesa delle politiche connesse ai diritti dei lavoratori. Attraverso la conduzione di indagini mirate, queste organizzazioni aspirano a raccogliere dati empirici utili a sostenere una promozione informata delle politiche del lavoro, contribuendo così a orientare le dinamiche legislative in favore dei lavoratori.

Tra il 2002 e il 2012 le ONG del lavoro, sostenute da finanziamenti esteri, hanno proliferato in Cina principalmente grazie all'emanazione della legge sui contratti di lavoro del 2007²⁵⁷: tale legislazione era finalizzata a istituire un sistema equo per i contratti di lavoro, fornendo simultaneamente una maggiore salvaguardia dei diritti dei lavoratori. In questo contesto normativo, le autorità cinesi hanno generalmente riconosciuto il ruolo svolto dalle ONG del lavoro nel promuovere i diritti dei lavoratori migranti²⁵⁸. L'inversione di tendenza nelle attività delle ONG del lavoro può essere ricondotta all'ascesa al potere di Xi Jinping nel 2012, un avvenimento che ha comportato un significativo cambiamento nel panorama politico²⁵⁹: la gestione del controllo sui lavoratori in Cina ha subito un mutamento significativo, passando da pratiche coercitive e intimidatorie a un approccio più incentrato sull'impiego di strumenti legali²⁶⁰.

Nel 2015, sempre sotto la leadership di Xi Jinping, le autorità cinesi hanno esercitato pressioni su gruppi e attivisti orientati ai diritti, tra cui avvocati del lavoro e attivisti sindacali²⁶¹. Un importante sviluppo normativo è avvenuto poi nel 2016, quando l'Assemblea Nazionale del Popolo (ANP) ha approvato la legge sulla gestione delle ONG straniere: questa legislazione ha limitato l'accesso delle ONG di base ai finanziamenti provenienti dall'estero²⁶², creando così un contesto più restrittivo per il finanziamento esterno delle organizzazioni che operano in ambito

²⁵⁷ Kan WANG, "A changing arena of Industrial Relations in China", *Employee Relations: The International Journal*, 30, 2, 2008, pp. 190-216.

²⁵⁸ Ao ZHOU, Stephen B. BLUMENFIELD, "From hutong to horizon: a study of the transformation of labour NGOs in China", *Employee Relations: The International Journal*, 2023, pp. 1-17.

²⁵⁹ Jude HOWELL, Tim PRINGLE, "Shades of authoritarianism and state-labour relations in China", *British Journal of Industrial Relations*, 57, 2, 2019, pp. 223-246.

²⁶⁰ Ivan FRANCESCHINI, Elisa NESOSSI, "State Repression of Chinese labor NGOs: a chilling effect?", *The China Journal*, 80, 2018, pp. 111-129.

²⁶¹ Ivan FRANCESCHINI, Kevin LIN, "Labor NGOs in China: From Legal Mobilization to Collective Struggle (and Back?)", *China Perspectives*, 1, 2019, pp. 75-84.

²⁶² Diana FU, Greg DISTELHORST, "Grassroots Participation and Repression Under Hu Jintao and Xi Jinping", *The China Journal*, 79, 2018, pp. 100-122.

sociale e dei diritti dei lavoratori. Un ulteriore passo in questa direzione è stato compiuto nel marzo 2021, con l'annuncio da parte del governo di nuove restrizioni legali indirizzate alle organizzazioni sociali illegali. Queste restrizioni non si limitano solamente al controllo e alla gestione delle organizzazioni non riconosciute dallo Stato, ma mirano anche a cancellare gli spazi e le condizioni su cui queste entità hanno basato la propria esistenza e attività²⁶³. In risposta a queste sfide legali e normative, molte ONG hanno adeguato la propria strategia. Molte di esse hanno abbandonato le tattiche di contrattazione collettiva e hanno limitato il loro ruolo a fornire servizi pratici. Tra questi servizi rientrano la consulenza legale e programmi di assistenza, compresi i doposcuola destinati ai figli dei lavoratori migranti²⁶⁴.

Dopo l'insediamento del presidente Xi Jinping alla leadership del Partito durante il Diciottesimo Congresso nel 2012²⁶⁵, si è assistito a significativi cambiamenti nella dinamica politica e sociale, in particolare riguardo alle ONG del lavoro. Di fatti, nel 2013 il governo ha avviato una rigorosa supervisione sulle ONG del lavoro²⁶⁶. Attualmente, nella RPC, le ONG del lavoro ancora operative si contano solo in alcune decine, comprendendo tuttavia una varietà di entità il cui ambito d'azione si limita principalmente a iniziative di carattere ricreativo o di ricerca²⁶⁷. Risulta lampante l'evoluzione delle dinamiche tra i sindacati e le ONG del lavoro rivelando una crescente tensione e una certa disconnessione con le autorità governative che hanno adottato misure restrittive nei confronti delle ONG, spesso percepite come influenze esterne, e i leader sindacali che si sono ritirati dalla scena pubblica.

Solo un limitato numero di ONG del lavoro auto-definiscono il proprio ruolo come ponte tra i lavoratori e sindacati, svolgendo la funzione di intermediari tra questi soggetti e spingendo i lavoratori verso la ricerca di assistenza sindacale, in caso di necessità. Tuttavia, quando le ONG del lavoro invitavano funzionari governativi o rappresentanti sindacali a partecipare alle loro iniziative, spesso ricevevano risposte di rifiuto²⁶⁸.

Le strategie adottate dai governi nei confronti delle ONG del lavoro hanno subito variazioni nel corso del tempo. Inizialmente, data l'ambiguità del ruolo delle ONG del lavoro,

²⁶³ Holly SNAPE, "Cultivate Aridity and Deprive Them of Air: Altering the Approach to Non-State-Approved Social Organizations", *Made in China Journal*, 6, 1, 2021, pp. 54–59.

²⁶⁴ Diego GULLOTTA, Lili LIN, "In stagnation: a case study of a Chinese community-based labor NGO in the Yangtze River Delta", *Critical Asian Studies*, 55, 1, 2023, pp. 1-19.

²⁶⁵ Jean-Pierre CABESTAN, "Is Xi Jinping the reformist leader China needs?", *China Perspectives*, 3, 2012, pp. 69-76.

²⁶⁶ Shawn SHIEH, *The origin of China's new law on foreign NGOs*, in "China File", 2017, <https://www.chinafile.com/reporting-opinion/viewpoint/origins-of-chinas-new-law-foreign-ngos>, 25-01-2024.

²⁶⁷ Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, p. 103.

²⁶⁸ Chris King-Chi CHAN, Siqi LUO, "Reclaiming 'Territories': two case studies of Trade Union Innovation Projects in South China", *China Review*, 20, 1, 2020, pp. 135-164.

le autorità governative adottarono strategie di tolleranza, accettazione passiva e, talvolta, cooperazione, configurando dinamiche simili a una “simbiosi contingente”²⁶⁹. Questo concetto sottolinea la natura contingente e adattabile delle relazioni tra le ONG e lo Stato. Successivamente, quando alcune ONG del lavoro divennero attive nella difesa dei diritti dei lavoratori o parteciparono ad azioni collettive, le autorità iniziarono a adottare approcci più proattivi. Un approccio tattico che si fece strada fu quello dell'incorporazione o della cooptazione²⁷⁰, in cui si cercava di assimilare o coinvolgere le ONG del lavoro all'interno dei confini delle politiche governative. In situazioni in cui le ONG del lavoro venivano percepite come una minaccia, venivano attuate politiche di repressione²⁷¹. Le preoccupazioni a livello locale riguardavano spesso la possibilità che le ONG del lavoro incitassero i lavoratori a scioperare, mentre a livello superiore si temeva per la sicurezza nazionale, con il timore che le ONG del lavoro dipendenti da finanziamenti esteri potessero essere influenzate da tali fonti esterne. Di conseguenza, in alcune circostanze, si assistette a un'intensificazione delle misure repressive²⁷².

1.2.1 Le ONG del lavoro e il Partito-Stato

Il concetto di “negoziante”²⁷³ emerge come aspetto cruciale nel contesto delle ONG del lavoro, dato che il loro riconoscimento ufficiale è vincolato alla necessità di registrarsi come entità societarie. La loro stessa esistenza è intrinsecamente legata alla competenza nella conduzione di negoziati con le autorità. Di solito, il primo atto negoziale si verifica durante la fase iniziale dell'organizzazione, in particolare nel momento cruciale della registrazione. Per tutte le ONG desiderose di ottenere l'approvazione presso gli uffici locali per gli affari civili, diventa imperativo individuare una figura nota come “*popo*”²⁷⁴ (suocera), che si presta a svolgere il ruolo di supervisore. Le ONG del lavoro, in particolare, solitamente iniziano questo processo di ricerca di supporto presso le sedi locali del sindacato ufficiale o della Federazione dei disabili. Tuttavia, è consuetudine che le richieste di registrazione presentate dalle ONG del lavoro presso tali sedi non vengano generalmente accolte. In tal caso, tali organizzazioni si trovano ad affrontare una scelta obbligata: procedere con la registrazione come società o,

²⁶⁹ Chris King-Chi CHAN, Siqi LUO, “Reclaiming ‘Territories’: two case studies of Trade Union Innovation Projects in South China”, *China Review*, 20, 1, 2020, pp. 135-164.

²⁷⁰ *Ibidem*.

²⁷¹ Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, Il Mulino, 2016, pp. 108-112.

²⁷² Ralf RUCKUS, *Chinese workers are facing escalating repression*, in “Jacobin”, 2023, <https://jacobin.com/2023/04/china-workers-labor-movement-left-state-repression>, 24-12-2023.

²⁷³ Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, Il Mulino, 2016, p. 104.

²⁷⁴ Ivan FRANCESCHINI, “Labour NGOs in China: A real force for political change?”, *The China Quarterly*, 218, 2014, pp. 474-492.

alternativamente, decidere di rinunciare al processo di registrazione in toto. Questo scenario pone in luce la complessità e la delicatezza delle dinamiche di negoziazione sperimentate dalle ONG del lavoro, evidenziando come il processo di registrazione si trasformi in un punto cruciale in cui le strategie negoziali sono fondamentali per la loro esistenza e operatività²⁷⁵. L'intesa tacita emergente da tale processo negoziale comporta che le ONG non soltanto si astengano dall'effettuare qualsiasi attività ritenuta sensibile, come ad esempio la rappresentanza dei lavoratori in scioperi o controversie collettive, bensì implichi anche un impegno a promuovere il discorso legale conformemente alle direttive stabilite dallo Stato²⁷⁶.

L'esistenza stessa delle ONG del lavoro in Cina è intrinsecamente connessa a un tacito consenso da parte del Partito-Stato, che sfrutta questa situazione di incertezza amministrativa per mantenere il controllo su tali entità senza compromettere l'apparenza di legalità²⁷⁷. La maggior parte delle ONG del lavoro, al fine di evitare conflitti politicamente sensibili, come rappresentare i lavoratori in scioperi o dispute collettive, si astiene da tali attività, impegnandosi piuttosto a promuovere un discorso sui diritti allineato a quello ufficiale del Partito-Stato²⁷⁸. Recentemente, si è assistito a una trasformazione delle ONG del lavoro da “organizzazioni per la tutela dei diritti”²⁷⁹ a “organizzazioni del movimento operaio”²⁸⁰, delineando un mutamento significativo nella loro natura e funzione nel contesto cinese.

A partire dal 2012, si è instaurata una consuetudine all'interno delle pratiche operative delle forze di pubblica sicurezza in Cina, in cui viene regolarmente esercitata pressione anche sui proprietari degli immobili che ospitano gli uffici delle ONG del lavoro, al fine di indurli a sfrattare i propri inquilini. Inoltre, si riscontrano episodi in cui funzionari della pubblica sicurezza estendono le loro minacce alle famiglie degli attivisti attraverso settori dell'apparato statale generalmente non orientati a scopi repressivi, quali istituzioni scolastiche o uffici per il controllo delle nascite: in scenari più gravi, tali forme di intimidazione possono assumere le caratteristiche di una persecuzione orchestrata dagli organi di polizia²⁸¹.

²⁷⁵ Ivan FRANCESCHINI, “Labour NGOs in China: A real force for political change?”, *The China Quarterly*, 218, 2014, pp. 474-492.

²⁷⁶ Mary Elizabeth GALLAGHER, *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labour in China*, Princeton, Princeton University Press, 2005, pp. 101-129.

²⁷⁷ Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, pp. 106-107.

²⁷⁸ Mary Elizabeth GALLAGHER, *Contagious Capitalism: Globalization and Politics of Labour in China*, Princeton, Princeton University Press, 2005, pp. 101-129.

²⁷⁹ Yi DUAN, *Laogong NGO de qianjing yu tiaozhan 劳工 NGO 的前景与挑战 Prospettive e sfide per le ONG del lavoro*, in “China Digital Times”, 2016, <https://chinadigitaltimes.net/chinese/429758.html>, 26-01-2024.

²⁸⁰ *Ibidem*.

²⁸¹ Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, pp. 104-110.

1.2.2 Le ONG del lavoro e i lavoratori cinesi

Numerosi leader e dipendenti delle ONG del lavoro hanno affrontato notevoli difficoltà nell'instaurare rapporti con i lavoratori migranti e nel guadagnarsi la loro fiducia, a causa, in primo luogo, dall'ampia mobilità dei lavoratori migranti²⁸², dinamica che non solo impedisce lo sviluppo del capitale sociale necessario per stabilirsi territorialmente, ma influisce altresì sulla costruzione di un adeguato capitale umano, includendo volontari e attivisti, in virtù delle frequenti e rapide variazioni delle persone coinvolte. In secondo luogo, il personale di alcune di queste organizzazioni è prevalentemente costituito da giovani laureati privi di esperienza e con *background* culturale limitato rispetto agli operatori²⁸³. Tale circostanza complica ulteriormente la costruzione di rapporti con le persone destinate a beneficiare delle iniziative delle ONG. Un'ulteriore problematica per chi lavora all'interno delle ONG del lavoro in Cina sussiste nella diffusa tendenza dei lavoratori a diffidare del fatto che soggetti esterni all'apparato state siano effettivamente disposti a erogare loro assistenza gratuita²⁸⁴. Nonostante le continue rassicurazioni e dimostrazioni del contrario, molti di loro mantengono comunque la convinzione che chiunque si offra volontariamente di offrire loro assistenza abbia motivazioni nascoste e che tale offerta abbia quindi intenti secondari. È possibile evincere quindi quanto la popolazione cinese non riponga minimamente fiducia, né tantomeno credibilità, nei confronti delle ONG del lavoro o di eventuali altri enti no-profit²⁸⁵, ma, al contrario riponga una sorprendente fiducia nei confronti delle istituzioni associate al Partito-Stato²⁸⁶.

In conclusione, il panorama delle ONG cinesi dedicate alle tematiche lavorative si presenta come estremamente frammentato e distante dal formare un nucleo coeso e interconnesso con il presunto gruppo di riferimento, ossia i lavoratori migranti. Questa frammentazione, unita alle sfide intrinseche come la mobilità dei migranti, la carenza di capitale sociale e capitale umano nelle ONG, e la diffidenza dei lavoratori migranti verso le intenzioni altruistiche di entità non statali, implica che attribuire loro un ruolo significativo nella

²⁸² Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, pp. 112-116.

²⁸³ Ivan FRANCESCHINI, "Labour NGOs in China: a real force for political change?", *The China Quarterly*, 218, 2014, pp. 474-492.

²⁸⁴ Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, pp. 112-116.

²⁸⁵ Xiaoyong HUANG, Liqiang CAI, "Zhongguo minjian zuzhi yinglai zhengce tiaozheng chuankou he zhongda fazhan qiji 中国民间组织迎来政策调整窗口和重大发展契机 Le organizzazioni civili cinesi si trovano di fronte alla finestra di aggiustamento delle politiche e a significative opportunità di sviluppo", in Huang Xiaoyong (ed.), *Zhongguo minjian zuzhi baogao 2009-2010 中国民间组织报告 2009-2010 Rapporto sulle organizzazioni civili cinesi 2009-2010*, Beijing, Shehui kexue wenzhai chubanshe, 2010, pp. 1-69.

²⁸⁶ Pierre LANDRY, "The diffusion of legal institutions in China", in Guoguang Wu, Helen Lansdowne (eds.), *Socialist China, Capitalist China*, London, Routledge, 2009, pp. 138-168.

promozione della riforma giuridica e nella sollevazione delle richieste sociali di giustizia legale sarebbe un'affermazione eccessiva. Le difficoltà nel costruire legami duraturi con i lavoratori migranti e nel guadagnare la loro fiducia, unite alla loro percezione diffidente nei confronti delle intenzioni delle ONG, pongono in evidenza una frattura significativa tra queste organizzazioni e la popolazione da loro destinate ad assistere. Pertanto, appare necessario considerare con realismo la limitata portata d'azione di tali ONG nel contesto cinese, rinunciando a una visione eccessivamente ottimistica sulla loro efficacia nel promuovere cambiamenti sostanziali nel panorama legale e sociale della Cina²⁸⁷.

Malgrado la considerevole diminuzione del potere e dell'influenza delle ONG del lavoro in Cina in seguito all'emanazione della Legge sulla gestione delle ONG d'oltremare del 2017²⁸⁸, queste organizzazioni hanno dimostrato notevole resilienza nell'adattare i propri obiettivi e le strategie operative alla mutata situazione politica cinese e agli impatti della pandemia globale. Tale adattamento suggerisce che, in quanto continuano a svolgere un ruolo rilevante nella difesa dei diritti dei lavoratori e nella promozione della giustizia sociale, le ONG del lavoro cinesi possono essere considerate come movimenti sociali²⁸⁹. Tuttavia, è importante sottolineare che alcune di queste organizzazioni presentano ora caratteristiche divergenti rispetto al passato. La crescente sfida economico-politica affrontata dal governo cinese, unita alla sua crescente intolleranza verso le agitazioni sindacali, è manifesta nell'attuazione restrittiva della Legge sulle ONG del 2017, limitando notevolmente la capacità delle ONG del lavoro di operare nella Cina continentale²⁹⁰. L'esperienza degli ultimi sei anni suggerisce prospettive avverse per le ONG del lavoro cinesi, in particolare per quelle che rimangono all'avanguardia nella difesa dei diritti e degli interessi delle popolazioni rurali. L'imposizione di restrizioni legislative e l'evoluzione di un contesto politico meno tollerante suggeriscono che le ONG del lavoro cinesi stiano affrontando tempi ancor più ardui, con possibili limitazioni ulteriori alle loro attività di difesa dei diritti in futuro²⁹¹.

Infine, nonostante le ONG del lavoro in Cina possano rappresentare forse l'unico ente effettivamente disponibile per fornire assistenza ai lavoratori in situazioni difficili, l'analisi

²⁸⁷ Ivan FRANCESCHINI, "Labour NGOs in China: A real force for political change?", *The China Quarterly*, 218, 2014, pp. 474-492.

²⁸⁸ Heike HOLBIG, Bertram LANG, "China's overseas NGO law and the future of international civil society", *Journal of Contemporary Asia*, 52, 4, 2021, pp. 574-601.

²⁸⁹ Sujie PENG, Fu JIA, Bob DOHERTY, "The role of NGOs in sustainable supply chain management: a social movement perspective", *Supply Chain Management: An International Journal*, 27, 3, 2022, pp. 383-408.

²⁹⁰ Chongyi FENG, "The NGO law in China and its impact on overseas funded NGOs", *Cosmopolitan Civil Society: An Interdisciplinary Journal*, 9, 3, 2017, pp. 96-105.

²⁹¹ Ao ZHOU, Stephen B. BLUMENFELD, "From hutong to horizon: a study of the transformation of labour NGOs in China", *Employee Relations: The International Journal*, 2023, pp. 1-17.

condotta suggerisce che, nonostante la tensione esistente tra tali organizzazioni, il sindacato nazionale e l'apparato del Partito-Stato, esse distano considerevolmente dall'evolversi verso una condizione di sindacati indipendenti²⁹².

1.2.2.1 *Legal consciousness* tra i lavoratori cinesi

Il concetto di *legal consciousness*, inerente alla consapevolezza, percezione, comprensione e risposta individuale al sistema giuridico e ai diritti civili istituzionali, costituisce un ambito analitico attraverso il quale esaminare il processo di partecipazione alla creazione della legalità²⁹³ e il *modus operandi* mediante il quale gli individui esperiscono e interpretano i “significati, le fonti di autorità, le pratiche culturali comunemente riconosciute come legali”²⁹⁴.

L'interpretazione di tali esperienze da parte delle persone è inquadrata all'interno di una collaborazione intercorrente tra il diritto e le strutture sociali²⁹⁵. Tuttavia, è importante sottolineare che tali interpretazioni possono essere altamente idiosincratiche, influenzate da variabili demografiche e sociali uniche, e plasmate da atteggiamenti, motivazioni e convinzioni intrinsecamente individuali che riflettono le esperienze personali²⁹⁶.

Negli ultimi anni, si è osservato un crescente livello di consapevolezza tra i dipendenti in relazione ai loro diritti. Di conseguenza, in situazioni di controversia lavorativa, si evidenzia una maggior propensione da parte dei lavoratori a intraprendere azioni legali al fine di perseguire richieste di risarcimento. Importa sottolineare, tuttavia, che al fine di mitigare le controversie e prevenire l'instabilità sociale, i tribunali cinesi hanno adottato strategie volte a frazionare i casi concernenti dispute collettive sul lavoro in procedimenti giuridici di natura individuale, ove ciò fosse praticabile²⁹⁷. È evidente che si stia assistendo allo sviluppo della contrattazione collettiva, con la FNSC che svolge un ruolo chiave grazie al suo rapporto con il Partito-Stato che gli permette di esercitare pressioni sui datori di lavoro²⁹⁸.

La *legal consciousness* in Cina sta vivendo un significativo rafforzamento: tendenza che emerge chiaramente attraverso l'incremento di controversie, petizioni, proteste e

²⁹² Ivan FRANCESCHINI, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016, pp. 106-107.

²⁹³ Susan S. SILBEY, “Studying Legal Consciousness: building institutional theory from micro data”, *Droit et Société*, 3, 2018, pp. 685-731.

²⁹⁴ Patricia EWICK, Susan S. SILBEY, *The common place of law: stories from everyday life*, Chicago, The University of Chicago Press, 1998, p. 22.

²⁹⁵ David M. ENGEL, Frank W. MUNGER, “Rights, remembrance, and the reconciliation of difference”, *Law and Society Review*, 30, 1, 1996, pp. 7-54.

²⁹⁶ Patricia EWICK, Susan S. SILBEY, “Conformity, contestation and resistance: an account of legal consciousness”, *New England Law Review*, 26, 1992, pp. 731-749.

²⁹⁷ Andy W. CHAN, Ed SNAPE, Michelle S. LUO, Yujuan ZHAI, “The developing role of unions in China's foreign-invested enterprises”, *British Journal of Industrial Relations*, 55, 3, 2017, pp. 602-625.

²⁹⁸ Chang-Hee LEE, William BROWN, Xiaoyi WEN, “What sort of collective bargaining is emerging in China?”, *British Journal of Industrial Relations*, 54, 1, 2016, pp. 214-236.

manifestazioni²⁹⁹. Questo fenomeno ha portato a un aumento dell'attenzione sociale e della fiducia nella legalità. Tale evoluzione è spesso accolta positivamente, essendo in linea con gli obiettivi iniziali del suddetto progetto. La trasformazione in atto è talmente rilevante che alcuni osservatori e attivisti etichettano gli attuali cambiamenti come la “rivoluzione silenziosa del sistema legale”³⁰⁰, termine che riflette l'entità delle trasformazioni in corso, che vanno oltre le previsioni semplificate e i confronti superficiale tra oriente e occidente presenti nei resoconti mediatici e nelle descrizioni di coloro che sostengono una Cina in evoluzione.

Un elemento critico da tenere in considerazione è la propensione a confondere misure chiaramente distinte ma interconnesse, come la propensione al ricorso ai tribunali con la concezione di *legal consciousness* nel suo complesso³⁰¹. Il rischio connesso a valutare come insoddisfacenti l'impiego dei tribunali o la consapevolezza della legge è quello di etichettare la *legal consciousness* dei cittadini cinesi come “bassa”³⁰².

Mentre la percezione di una scarsa *legal consciousness* è stata identificata come una delle principali barriere per un'autentica realizzazione di uno Stato di diritto solido ed efficace³⁰³; al contrario, nel caso in cui si osservi un aumento nell'utilizzo dei tribunali e una più frequente invocazione dei diritti, è possibile constatare una crescita della *legal consciousness*³⁰⁴. È importante sottolineare che tali manifestazioni di maggiore coinvolgimento con il sistema legale indicano un cambiamento positivo nella percezione e nell'adozione della legalità da parte dei cittadini. La prima sorgente identificabile di una crescente consapevolezza dei diritti risiede nei cambiamenti di valori, con particolare attenzione al sostegno crescente per i diritti civili e politici³⁰⁵. La crescente disposizione delle persone a rivendicare il rispetto dei propri diritti, associata a un ampliamento dell'insieme dei diritti che considerano di valore, presenta una sfida significativa per il regime autoritario attuale, guidato dal PCC, poiché con l'aumentare del valore attribuito ai propri diritti, cresce anche la propensione a avanzare richieste di diritti anche in circostanze in cui le probabilità di successo sono limitate e i costi associati risultano elevati³⁰⁶.

²⁹⁹ Feng CHEN, “Legal Mobilization by Trade Unions: The Case of Shanghai”, *The China Journal*, 48, 2004, pp. 27-45.

³⁰⁰ Karen I. TSE, *The Legal System's Quiet Revolution*, in “International Herald Tribune”, 2005, <http://www.iht.com/articles/2005/02/10/opinion/edtse.php>, 23-01-2024.

³⁰¹ Mary Elizabeth GALLAGHER, “Mobilizing the law in China: ‘Informed Disenchantment’ and the development of legal consciousness”, *Law and Society Review*, 40, 4, 2006, pp. 783-816.

³⁰² *Ibidem*.

³⁰³ Randall PEERENBOOM, *China's Long March to Rule of Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2002, pp. 2-15.

³⁰⁴ Minxin PEI, “Citizens vs Mandarins: administrative litigation in China”, *The China Quarterly*, 152, 1997, pp. 832-862.

³⁰⁵ Peter LORENTZEN, Suzanne SCOGGINS, “Understanding China’s rising rights consciousness”, *The China Quarterly*, 223, 2015, pp. 638-657.

³⁰⁶ *Ibidem*.

Tale evoluzione comporta una graduale trasformazione nel modo in cui individui e gruppi perseguono i propri interessi nei confronti del contesto normativo esistente.

Una possibile fonte di accresciuta consapevolezza dei diritti è rintracciabile nel mutamento delle politiche governative³⁰⁷: in questa prospettiva, lo Stato cinese conferisce nuovi diritti alla popolazione, e la consapevolezza dei diritti rappresenta essenzialmente la cognizione di questa nuova realtà³⁰⁸. La predisposizione dei cittadini cinesi ad avanzare richieste basate sui diritti è orientata da segnali dall'alto verso il basso emanati dallo Stato, anziché da una nuova espressione di proto-democrazia o di vulnerabilità statale³⁰⁹.

La *legal consciousness*, oggetto di indagine, può essere analizzata attraverso varie concettualizzazioni che spaziano da modelli stabili di idee e atteggiamenti che determinano la forma e le dinamiche delle interazioni sociali in relazione al diritto³¹⁰, sino a considerazioni dei sottoprodotti epifenomenici delle strutture sociali³¹¹. Inoltre, possono estendersi a schemi intrinsecamente radicati nella storia, nella cultura e nei sistemi di credenze, che influenzano il significato attribuito alle relazioni e alle pratiche sociali³¹². L'approccio alla *legal consciousness* come fenomeno di ricerca si presta dunque a una pluralità di prospettive analitiche che riflettono la complessità e la multidimensionalità della sua manifestazione all'interno della società.

³⁰⁷ Fung CHEN, Mengxiao TANG, "Labor conflicts in China: typologies and their implications", *Asian Survey*, 53, 3, 2013, pp. 559–583.

³⁰⁸ Mary Elizabeth GALLAGHER, "Mobilizing the law in China: 'informed disenchantment' and the development of legal consciousness", *Law and Society Review*, 40, 4, 2006, pp. 783–816.

³⁰⁹ Elizabeth PERRY, "Studying Chinese politics: farewell to revolution?", *The China Journal*, 57, 2007, pp. 1–22.

³¹⁰ Loretta J. STALANS, Karyl A. KINSEY, "Self-Presentation and Legal Socialization in Society: Available Messages about Personal Tax Audits.", *Law and Society Review*, 28, 1994, pp. 859–896.

³¹¹ Davina COOPER, "Local Government Legal Consciousness in the Shadow of Juridification", *Journal of Law and Society*, 22, 1995, pp. 506–526.

³¹² Patricia EWICK, Susan S. SILBEY, "Conformity, contestation and resistance: an account of legal consciousness", *New England Law Review*, 26, 1992, pp. 731-749.

SECONDA PARTE

2.1 Foxconn

Questo capitolo si propone di offrire una panoramica dettagliata sulla storia evolutiva della Foxconn, dall'ascesa alla sua attuale posizione di colosso globale³¹³. Attraverso un'analisi approfondita dei passaggi chiave, verranno analizzati i fattori che hanno contribuito a plasmare la società e a posizionarla come uno dei principali attori nell'industria dell'assemblaggio elettronico. Tuttavia, si analizzeranno anche i nodi problematici che hanno caratterizzato la storia recente di questa titanica multinazionale. In particolare, si esamineranno le sfide legate ai rapporti lavorativi che la Foxconn ha affrontato, nello specifico della dolorosa “ondata di suicidi”³¹⁴ che ha colpito l'azienda nel decennio scorso, analizzando le cause e le risposte adottate dall'azienda. Il cuore dell'analisi si concentrerà sul ruolo cruciale dei sindacati aziendali, nazionali e delle ONG del lavoro di fronte alle problematiche emergenti.

Foxconn, formalmente nota come Hon Hai Precision Industry³¹⁵, è emersa come uno dei principali attori nella catena di produzione e assemblaggio elettronico globale³¹⁶. Fondata a Taiwan nel 1974 da Terry Gou³¹⁷, l'azienda ha rapidamente esteso la sua influenza a livello internazionale, con stabilimenti di produzione e centri di assemblaggio distribuiti in varie parti del mondo, con una notevole concentrazione in Cina³¹⁸. Nel corso di quattro decenni, Foxconn è passata da essere una modesta fabbrica di lavorazione a una figura di spicco a livello mondiale nella produzione di elettronica di alta gamma, con oltre duecento filiali e uffici disseminati in Asia, America ed Europa³¹⁹.

Lo sviluppo della Foxconn è caratterizzato essenzialmente in tre fasi. La prima fase, che sarebbe possibile definire di avvio, vede la costituzione della prima fabbrica, con soli 150 lavoratori, nel 1988 nella zona economica speciale (ZES) di Shenzhen, nella provincia del Guandong, mentre i reparti di ricerca e sviluppo, così come la sede centrale, restarono a

³¹³ Mark SELDEN, Pun NGAI, Jenny CHAN, “Apple, Foxconn and China’s new working class: political economy of global production”, *The Asia-Pacific Journal*, 11, 32, 2013, pp. 1-21.

³¹⁴ *Ondata di suicidi alla fabbrica Foxconn di Shenzhen: lavoro alienante*, in “Pontificio Istituto Missioni Estere Asia News”, 2010, <https://www.asianews.it/notizie-it/Ondata-di-suicidi-alla-fabbrica-Foxconn-di-Shenzhen:-lavoro-alienante-18513.html>, 31-01-2024.

³¹⁵ *Profile: Hon Hai Precision*, in “Forbes”, 2023, <https://www.forbes.com/companies/hon-hai-precision/>, 31-01-2024.

³¹⁶ *Five things to know about Taiwan tech giant Foxconn*, in “Economic Times”, 2022, <https://cio.economictimes.indiatimes.com/news/corporate-news/five-things-to-know-about-taiwan-tech-giant-foxconn/95266437>, 21-01-2024.

³¹⁷ Jennifer READ, *Icons of industry: Terry Gou, Foxconn*, in “Electronic Manufacturing Services Now”, 2019, <https://www.emsnow.com/icons-of-industry-terry-gou-foxconn/>, 31-01-2024.

³¹⁸ Pun NGAI, Jenny CHAN, Yuhua GUO, Mark SELDEN, “Apple, Foxconn, and Chinese workers’ struggles from a global labor perspective”, *Inter-Asia Cultural Studies*, 17, 2, 2016, pp. 166-185.

³¹⁹ *Guojia xinxing chengzhen hua guihua 2014-2020 nian 国家新型城镇化规划 2014-2020 年 Nuovo piano nazionale di urbanizzazione 2014-2020*, in “Xinhua”, 2014, www.gov.cn/zhengce/2014-03/16/content_2640075.htm, 08-01-2024.

Taiwan³²⁰. La seconda fase vide invece una proliferazione delle industrie e soprattutto una diversificazione della produzione e crescenti opportunità di carriera per i lavoratori cinesi³²¹. La terza e ultima fase, vide l'affermazione dell'azienda nel settore elettronico, al punto da arrivare a detenere una quota straordinaria che ammonta a quasi il quaranta per cento³²² del mercato mondiale dei prodotti elettronici. Questa considerevole presenza testimonia l'influenza esercitata dalla multinazionale taiwanese a livello globale, riflettendo la sua capacità di adattarsi dinamicamente alle mutevoli esigenze del mercato e di mantenere una posizione di preminenza nell'industria elettronica su scala mondiale: in meno di un decennio, Foxconn ha attraversato una crescita vertiginosa, posizionandosi come il decimo principale datore di lavoro a livello globale nel 2023 con un milione e trecento mila dipendenti³²³.

Attualmente essa svolge un ruolo chiave nella produzione per alcuni dei leader di mercato più noti, tra cui Apple, Canon, Cisco, Dell, Hewlett Packard, Intel, Lenovo, Microsoft, Motorola, Nokia, Panasonic, Samsung, e Sony³²⁴. La portata globale delle operazioni di Foxconn è evidente dalla presenza di siti di produzione in diverse nazioni, tra cui Australia, Brasile, India, Malesia, Marocco, Messico, Repubblica Ceca, Slovacchia, Turchia e Ungheria, Vietnam³²⁵; tuttavia, è in Cina che l'azienda ha più stabilimenti, tra cui anche la cosiddetta "iPhone City"³²⁶ di Zhengzhou.

La storia di Foxconn è stata caratterizzata non solo dalla sua abilità nel fornire prodotti elettronici all'avanguardia per alcuni dei marchi più noti al mondo, ma anche dalle complesse dinamiche dei rapporti lavorativi che hanno suscitato preoccupazioni e polemiche. La sua attività principale riguarda la produzione di dispositivi elettronici come iPhone, iPad, PlayStation e molti altri³²⁷, che le conferisce un ruolo centrale nella catena di

³²⁰ Mingtian XU, Xiaomei XU, *Fushikang zhenxiang 富士康真相 La verità su Foxconn*, Hangzhou, Zhejiang Daxue Chubanshe, 2010, p. 202.

³²¹ Pun NGAI, Huilin LU, Yuhua GUO, Yuan SHEN, *Nella fabbrica globale: vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn*, trad. di Ferruccio Gambino e Devi Sacchetto, Verona, Ombre Corte, 2015, pp. 23-27.

³²² Jenny CHAN, Greg DISTELHORST, Dimitri KESSLER, Joonkoo LEE, Olga MARTIN-ORTEGA, Peter PAWLICKI, Mark SELDEN, Benjamin SELWYN, "After the Foxconn Suicides in China: a roundtable on labor, the State and Civil Society in global electronics", *Critical Sociology*, 48, 2, 2022, pp. 211-233.

³²³ *The biggest employers in the world by workforce*, in "Office Chai", 2023, <https://officechai.com/learn/the-biggest-employers-in-the-world-by-workforce/>, 01-02-2024.

³²⁴ Pun NGAI, Huilin LU, Yuhua GUO, Yuan SHEN, *Nella fabbrica globale: vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn*, trad. di Ferruccio Gambino e Devi Sacchetto, Verona, Ombre Corte, 2015, pp. 23-27.

³²⁵ *About Hon Hai: Global footprint*, in "Foxconn", 2024, <https://www.foxconn.com/en-us/about/worldwide?associate=enterprises>, 01-02-2024.

³²⁶ David BARBOZA, *How China built 'iPhone City' with billions on perks for Apple's partner*, in "The New York Times", 2016, <https://www.nytimes.com/2016/12/29/technology/apple-iphone-china-foxconn.html>, 01-02-2024.

³²⁷ Jenny CHAN, Mark SELDEN, Pun NGAI, *Dying for an iPhone: Apple, Foxconn, and the lives of China's workers*, Chicago, Haymarket Books, 2020, pp. 11-26.

approvvigionamento di numerosi giganti tecnologici. Tuttavia, il successo di Foxconn è stato accompagnato da una serie di controversie e critiche riguardanti le condizioni di lavoro nei suoi stabilimenti³²⁸. Le segnalazioni di lunghe ore lavorative, bassi salari, condizioni di vita alloggiate in dormitori aziendali e questioni relative alla sicurezza sul posto di lavoro hanno sollevato interrogativi fondamentali sulla responsabilità sociale dell'azienda³²⁹. La crescente attenzione da parte dei media e delle organizzazioni attiviste ha portato a un maggiore interesse pubblico per la tutela dei diritti dei lavoratori e la necessità di garantire standard adeguati nelle pratiche aziendali³³⁰. In un'era in cui la responsabilità sociale delle imprese è sempre più al centro delle discussioni, l'analisi delle pratiche di Foxconn offre un contributo significativo al dibattito sulla sostenibilità aziendale e sulla necessità di bilanciare la crescita economica con il rispetto dei diritti umani e delle condizioni lavorative dignitose. La sua storia offre spunti per una riflessione più ampia sulle sfide etiche e sociali che accompagnano la produzione su vasta scala nell'era dell'industria tecnologica globale.

2.1.1 Foxconn in Cina

Nel contesto del paesaggio industriale cinese, emerge con preminenza Foxconn come il principale artefice dell'occupazione nella RPC, caratterizzandosi per la dimensione imponente dei suoi stabilimenti produttivi. Le strutture fabbricative gestite da Foxconn presentano una scala di operatività che oscilla significativamente, raggiungendo regolarmente una forza lavoro che spazia da diverse migliaia fino a centinaia di migliaia di dipendenti per ciascun impianto³³¹.

Il paradigma o l'esperienza aziendale proposta da Foxconn affina il dibattito riguardante la composizione del tessuto industriale straniero in Cina, evidenziando come la maggioranza delle entità investite dall'estero nel Paese asiatico siano costituite da piccole e medie imprese³³². Tale osservazione, inoltre, contesta l'assunto secondo cui l'approfondimento delle riforme economiche e l'incremento degli investimenti esteri in Cina avrebbero rafforzato le basi per l'istituzionalizzazione di tutele legali a favore dei lavoratori³³³. L'esperienza specifica di

³²⁸ Reed ALBERGOTTI, *Apple accused of worker violations in Chinese factories*, in “The Washington Post”, 2019, <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/09/09/apple-accused-worker-violations-chinese-factories-by-labor-rights-group/>, 31-01-2024.

³²⁹ Jamie CONDLIFFE, *Foxconn is under scrutiny for worker condition. It's not the first time*, in “The New York Times”, 2018, <https://www.nytimes.com/2018/06/11/business/dealbook/foxconn-worker-conditions.html>, 31-01-2024.

³³⁰ Qijin CHENG, Feng CHEN, Paul Siu Fai YIP, “The Foxconn suicides and their media prominence: is the Werther effect applicable in China?”, *BioMed Central Public Health*, 11, 841, 2011, pp. 1-10.

³³¹ Pun NGAI, Jenny CHAN, Yuhua GUO, Mark SELDEN, “Apple, Foxconn, and Chinese workers’ struggles from a global labor perspective”, *Inter-Asia Cultural Studies*, 17, 2, 2016, pp. 166-185.

³³² Yasheng HUANG, *Selling China: foreign direct investment during the Reform Era*, Cambridge, Cambridge University Press, 2003, pp. 106-149.

³³³ Doug GUTHRIE, *China and globalization: the social, economic, and political transformation of Chinese society*, New York, Routledge, 2012 (I ed. 2006), pp. 201-260.

Foxconn, al contrario, suggerisce un diverso orientamento. In qualità di lavoratori migranti, i dipendenti di Foxconn si trovano esposti a un limitato livello di protezione legale nell'ambito della società più ampia, mentre sperimentano un'intensa pressione lavorativa e un senso di disperazione nel contesto lavorativo³³⁴, fenomeni che conducono sia a episodi di suicidio che a forme di resistenza quotidiana e collettiva.

A partire dagli anni 2000, Foxconn ha manifestato un interesse sempre maggiore verso le regioni interne della Cina nell'ambito del programma governativo “*go west*”³³⁵: nel primo periodo del 2011, il Consiglio di Stato ha dato il via libera a piani per un progetto regionale volto a favorire lo sviluppo economico tra le città di Chengdu e Chongqing, con l'obiettivo di potenziare ulteriormente l'economia dell'ovest cinese. Foxconn, in questo contesto, è emersa come fulcro di tale iniziativa. Al giorno d'oggi, Foxconn non solo dispone di complessi manifatturieri a Shenzhen e nelle quattro principali municipalità cinesi di Beijing, Shanghai, Tianjin e Chongqing, ma è presente anche in sedici province distribuite su tutto il territorio nazionale³³⁶. Foxconn si configura come il più grande datore di lavoro industriale in Cina³³⁷.

Prendendo in analisi il solo contesto cinese, è utile ai fini della comprensione delle criticità che hanno caratterizzato la storia aziendale di questa grande impresa, specificare che la stragrande maggioranza dei dipendenti risulta essere nata negli anni Novanta³³⁸, delineando una forza lavoro giovane e spesso proveniente da contesti rurali, situazione che indubbiamente aggiunge un elemento di complessità alle dinamiche aziendali e alle questioni sociali correlate. L'ambizione di Foxconn di affermarsi come dominatrice nella produzione globale di elettronica e tecnologia avanzata riflette una prospettiva strategica che si allinea con l'aspirazione più ampia della Cina di emergere come la preminente superpotenza economica e tecnologica a livello mondiale³³⁹.

All'interno del Gruppo Foxconn, le linee di produzione sul piano fabbrica sono sottoposte a un'amministrazione centralizzata da parte dei rispettivi dipartimenti o sezioni, i

³³⁴ Pun NGAI, Jenny CHAN, “Global capital, the State, and Chinese workers: the Foxconn experience”, *Modern China*, 38, 4, 2012, pp. 383-410.

³³⁵ Pun NGAI, Jenny CHAN, Yuhua GUO, Mark SELDEN, “Apple, Foxconn, and Chinese workers’ struggles from a global labor perspective”, *Inter-Asia Cultural Studies*, 17, 2, 2016, pp. 166-185.

³³⁶ *Ibidem*.

³³⁷ Ka Sing CHAN, *Foxconn: China’s probe of Taiwan iPhone maker exposes supply chain dilemma*, in “Reuters”, 2015, <https://www.reuters.com/breakingviews/foxconns-china-woes-expose-supply-chain-dilemma-2023-10-24/#:~:text=Taiwanese%20group%20Foxconn%20is%20China's,favourable%20levies%20on%20land%20usage,09-02-2024>.

³³⁸ Pun NGAI, Huilin LU, Yuhua GUO, Yuan SHEN, *Nella fabbrica globale: vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn*, trad. di Ferruccio Gambino e Devi Sacchetto, Verona, Ombre Corte, 2015, pp. 23-27.

³³⁹ Jenny CHAN, “The Foxconn Suicide Express”, in Ivan Franceschini e Christian Sorace, *Proletarian China: A century of Chinese labour*, London, Verso Books, 2022, pp. 627-628.

quali a loro volta sono direttamente responsabili delle unità aziendali, delle divisioni commerciali e, in ultima analisi, dei gruppi aziendali: attualmente, si contano quindici gruppi commerciali distinti all'interno di Foxconn³⁴⁰, ciascuno caratterizzato da una specifica specializzazione produttiva e clientela di riferimento.

Foxconn si posiziona sul mercato competitivo attraverso l'enfasi su “velocità, qualità, servizio ingegneristico, efficienza e valore aggiunto”³⁴¹ al fine di massimizzare i profitti. La sua struttura gerarchica, articolata su tredici livelli con linee di comando ben definite, è organizzata secondo una disposizione a piramide³⁴²; all'interno della catena gerarchica nel contesto produttivo, i lavoratori di prima linea devono interagire con diversi strati di gestione, che includono capi linea assistenti, capi linea, capi squadra e supervisori.

Foxconn implementa un ampio sistema di incentivazione strutturato su tre livelli: al vertice troviamo i dirigenti decisionali, i quali vengono ricompensati dall'azienda attraverso dividendi azionari e sicurezza lavorativa in virtù della loro lealtà, dedizione e anzianità; al livello intermedio si collocano il personale di gestione e supervisori, i quali vengono premiati con vantaggi abitativi e compensi monetari; al livello più basso si trovano i lavoratori ordinari, la cui retribuzione e welfare risultano minimi³⁴³.

Il processo lavorativo in Foxconn si caratterizza per l'adozione di un principio gerarchico di gestione che prevede la suddivisione dell'intero processo industriale in punti cruciali³⁴⁴, semplificando le operazioni e successivamente riunendo le parti per ottenere un insieme funzionale³⁴⁵. La divisione del lavoro è così dettagliata che i lavoratori si percepiscono essenzialmente come “ingranaggi nella macchina”³⁴⁶: mentre i dirigenti senior elaborano piani strategici, regole e standard, il personale di livello inferiore è tenuto a eseguirli con il minimo costo possibile per garantire la massima efficienza.

³⁴⁰ Pun NGAI, Jenny CHAN, “Global capital, the State, and Chinese workers: the Foxconn experience”, *Modern China*, 38, 4, 2012, pp. 383-410.

³⁴¹ *Foxconn Technology Group Corporate social and environmental responsibility*, in “Yumpu”, 2009, https://www.yumpu.com/en/document/view/4550491/foxconn-2009-csr-report#google_vignette, 09-02-2024.

³⁴² Pun NGAI, Jenny CHAN, “Global capital, the State, and Chinese workers: the Foxconn experience”, *Modern China*, 38, 4, 2012, pp. 383-410.

³⁴³ Gang LI, Shenwei ZHANG, Siyang LIU, “Fushikang de chengzhang yu guanli moshi 富士康的成长与管理模式 Modello di crescita e gestione di Foxconn”, *Samsung Economic Research Institute China Review*, 8, 8, 2008, pp. 1-17.

³⁴⁴ Pun NGAI, Jenny CHAN, Yuhua GUO, Mark SELDEN, “Apple, Foxconn, and Chinese workers’ struggles from a global labor perspective”, *Inter-Asia Cultural Studies*, 17, 2, 2016, pp. 166-185.

³⁴⁵ Mingtian XU, Xiaomei XU, *Fushikang zhenxiang 富士康真相 La verità su Foxconn*, Hangzhou, Zhejiang Daxue Chubanshe, 2010, p. 152.

³⁴⁶ Pun NGAI, Jenny CHAN, Yuhua GUO, Mark SELDEN, “Apple, Foxconn, and Chinese workers’ struggles from a global labor perspective”, *Inter-Asia Cultural Studies*, 17, 2, 2016, pp. 166-185.

2.1.2 Il caso Foxconn: l'“ondata di suicidi”³⁴⁷

Nel triste annuncio del 2010, le strutture del Foxconn Technology Group in Cina si sono trasformate in una scena di profonda tragedia, quando diciotto lavoratori, tutti migranti rurali con età compresa tra i diciassette e i venticinque anni, hanno tentato il suicidio³⁴⁸. Questo sconcertante episodio ha avuto conseguenze devastanti, causando la morte di quattordici giovani e lasciando gli altri quattro sopravvissuti con lesioni invalidanti³⁴⁹. L'evento ha svelato una cruda realtà: il disagio psicologico e le difficoltà emotive che i giovani lavoratori migranti possono affrontare durante il loro impiego in contesti industriali di tale rilevanza a livello globale come quello di Foxconn.

La fenomenologia nota comunemente come “ondata di suicidi”³⁵⁰ può essere delineata nell'arco temporale che si estende dal 2007³⁵¹ al 2018, con il registrarsi dell'ultimo caso³⁵². Tuttavia, risulta imprescindibile sottolineare che l'acme di questa dolorosa vicenda è circoscritto in maniera più precisa al periodo compreso tra il 2009 e il 2011. Tale fenomeno, caratterizzato da un aumento significativo di suicidi, ha suscitato un profondo interesse e preoccupazione nella comunità scientifica, istituzionale e pubblica. Nella prima mattinata del 16 luglio 2009, Sun Danyong, un giovane operaio cinese di venticinque anni originario della provincia di Guandong, ha tragicamente deciso di mettere fine alla sua vita lanciandosi dal dodicesimo piano del suo appartamento³⁵³. Questo gesto drammatico è avvenuto solo tre giorni dopo che il giovane lavoratore era stato coinvolto in un incidente relativo alla misteriosa sparizione di un prototipo di iPhone all'interno delle strutture dell'azienda Foxconn in cui lavorava³⁵⁴. Questo incidente si è poi rivelato essere solo l'inizio di una serie di eventi sconcertanti, poiché, nel corso dei successivi mesi, altri tredici dipendenti della Foxconn hanno compiuto atti simili,

³⁴⁷ *Ondata di suicidi alla fabbrica Foxconn di Shenzhen: lavoro alienante*, in “Pontificio Istituto Missioni Estere Asia News”, 2010, <https://www.asianews.it/notizie-it/Ondata-di-suicidi-alla-fabbrica-Foxconn-di-Shenzhen:-lavoro-alienante-18513.html>, 01-02-2024.

³⁴⁸ Pun NGAI, Jenny CHAN, “Global capital, the State, and Chinese workers: the Foxconn experience”, *Modern China*, 38, 4, pp. 383-410.

³⁴⁹ Jenny CHAN, Mark SELDEN, Pun NGAI, *Dying for an iPhone: Apple, Foxconn and the Lives of China's Workers*, Chicago, Haymarket Books, 2020, p. 212.

³⁵⁰ *Ondata di suicidi alla fabbrica Foxconn di Shenzhen: lavoro alienante*, in “Pontificio Istituto Missioni Estere Asia News”, 2010, <https://www.asianews.it/notizie-it/Ondata-di-suicidi-alla-fabbrica-Foxconn-di-Shenzhen:-lavoro-alienante-18513.html>, 01-02-2024.

³⁵¹ *Latest news reports on the Foxconn suicides*, in “China Labour Bulletin”, 2010, <https://clb.org.hk/en/content/latest-news-reports-foxconn-suicides>, 04-02-2024.

³⁵² Jamie FULLERTON, *Suicide at Chinese iPhone factory reignites concern over working conditions*, in “The Telegraph”, 2018, <https://www.telegraph.co.uk/news/2018/01/07/suicide-chinese-iphone-factory-reignites-concern-working-conditions/>, 04-02-2024.

³⁵³ Alexandra TOPPING, *Apple factory worker kills himself after disappearance of prototype*, in “The Guardian”, 2009, <https://www.theguardian.com/world/2009/jul/22/apple-worker-suicide-prototype-missing>, 01-02-2024.

³⁵⁴ *Foxconn suicides highlight the pressure on young factory workers in China*, in “China Labour Bulletin”, 2010, <https://clb.org.hk/en/content/foxconn-suicides-highlight-pressure-young-factory-workers-china>, 01-02-2024.

mettendo in luce una crisi profonda e preoccupante all'interno dell'azienda³⁵⁵. A seguito del tragico evento dell'11 maggio del 2010, che ha registrato il nono caso di suicidio tra i dipendenti della Foxconn³⁵⁶, si è osservata la necessità di un approfondimento sulla questione; in questo contesto, è stata organizzata una riunione di discussione a cui hanno partecipato accademici e studenti, inclusi coloro che stanno contribuendo a formulare la presente descrizione³⁵⁷: l'intento di tale riunione è stato quello di esaminare in modo attento le dinamiche e le complessità associate a questa serie di eventi.

Si ritiene che quattordici dei diciotto suicidi documentati tra i dipendenti di Foxconn siano stati concentrati presso la sede di Shenzhen³⁵⁸, tanto che lo stabilimento in questione, che ospita una forza lavoro di cinquecentomila individui³⁵⁹, è stato definito dai mass media come “la fabbrica della morte”³⁶⁰. Nel tentativo di analizzare gli eventi tragici legati al suicidio o al tentato suicidio di numerosi giovani lavoratori in un periodo così breve, emerge la complessità nell'individuare le cause sottese a tali comportamenti. Alcuni fattori salienti sembrano essere connessi al superamento dei limiti massimi di ore di lavoro straordinario, spesso non remunerate e, in alcuni casi, imposte³⁶¹. Inoltre, la mancanza di sicurezza sul luogo di lavoro³⁶² e la pratica di umiliare pubblicamente i lavoratori in seguito a errori³⁶³, anche di natura banale, si configurano come elementi rilevanti. Va notato che lo stabilimento ubicato a Shenzhen si configura come una città-fabbrica, dotata teoricamente di strutture atte a soddisfare le esigenze dei lavoratori, quali dormitori, mense, palestre, campi da basket e piscine³⁶⁴. Tuttavia, è

³⁵⁵ Lei GUO, Shih-Hsien HSU, Avery HOLTON, Sun Ho JEONG, “A case study of the Foxconn suicides: an international perspective to framing the sweatshop issue”, *The International Communication Gazette*, 74, 5, 2012, pp. 484-503.

³⁵⁶ Jason DEAN, Ting-I TSAI, *Suicides spark inquiries: Apple, H-P to examine Asian supplier after string of deaths at factory*, in “The Wall Street Journal”, 2010, <https://www.wsj.com/articles/SB10001424052748704026204575267603576594936>, 04-02-2024.

³⁵⁷ Jenny CHAN, “The Foxconn Suicide Express”, in Ivan Franceschini e Christian Sorace, *Proletarian China: A century of Chinese labour*, London, Verso Books, 2022, p. 626.

³⁵⁸ Jenny CHAN, Greg DISTELHORST, Dimitri KESSLER, Joonkoo LEE, Olga MARTIN-ORTEGA, Peter PAWLICKI, Mark SELDEN, Benjamin SELWYN, “After the Foxconn Suicides in China: a roundtable on labor, the State and Civil Society in global electronics”, *Critical Sociology*, 48, 2, 2022, pp. 211-233.

³⁵⁹ Alberto GUIDI, *Manifatture hi-tech: i nuovi poli in gara*, “Istituto per gli Studi di Politica Internazionale”, 2023, <https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/manifatture-hi-tech-i-nuovi-poli-in-gara-113429>, 01-02-2024.

³⁶⁰ Davide RENDA, *Suicidi sul lavoro: Foxconn, le fabbriche della morte*, in “Eco Internazionale”, 2018, <https://ecointernazionale.com/2018/01/suicidi-sul-lavoro-foxconn-le-fabbriche-della-morte/>, 05-02-2024.

³⁶¹ Pun NGAI, Huilin LU, Yuhua GUO, Yuan SHEN, *Nella fabbrica globale: vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn*, trad. di Ferruccio Gambino e Devi Sacchetto, Verona, Ombre Corte, 2015, pp. 35-37.

³⁶² Karampolas CHRISTOS, “Foxconnian culture: an operational crisis abetted suicides”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, pp. 447-454.

³⁶³ Paul ARMSTRONG, *Report: poor condition continue at Apple's China suppliers*, in “CNN”, 2012, <https://edition.cnn.com/2012/05/31/world/asia/china-foxconn-workers-report/index.html>, 05-02-2024.

³⁶⁴ David GERGES, *Watch your iPad being made at the Foxconn factory in China*, in “Daily Mail”, 2012, <https://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-2128888/Watch-iPad-Foxconn-factory-China.html>, 06-02-2024.

imprescindibile considerare che tale apparenza potrebbe rivelarsi una mera facciata, dato che gli estenuanti turni di lavoro impediscono ai dipendenti di fruire di tali servizi, a eccezione di quelli essenziali come dormitorio e mensa. Le condizioni igieniche precarie nei dormitori, bagni e mense aggiungono ulteriori elementi di criticità alla realtà vissuta dai lavoratori. In quest'ottica, risulta cruciale approfondire ulteriormente le dinamiche organizzative e gestionali all'interno dello stabilimento di Shenzhen al fine di comprendere appieno il contesto che potrebbe contribuire a tali tragici eventi. La creazione di un ambiente di lavoro più sano, equo e rispettoso potrebbe emergere come una necessità imperativa per mitigare i rischi associati al deterioramento della salute mentale dei lavoratori e prevenire ulteriori episodi di questa natura.

Il paradigma gestionale di tipo militare adottato da Foxconn³⁶⁵, conforme al modello prevalente nelle fabbriche d'esportazione cinesi, si caratterizza per i dormitori dei lavoratori con una capacità massima di dieci individui per stanza³⁶⁶. I dormitori, privi di impianti di aria condizionata³⁶⁷, costituiscono un elemento cruciale nella strutturazione dell'ambiente lavorativo. La mancanza di tali dispositivi è intenzionale, finalizzata a incentivare il protrarsi degli straordinari durante la stagione estiva, poiché l'unico accesso all'aria condizionata è situato all'interno degli impianti di produzione³⁶⁸. Questa strategia, volta a ottimizzare il rendimento lavorativo attraverso condizioni alloggiative disagiate, si traduce in una pressione aggiuntiva sui dipendenti, incanalando le loro attività verso una prolungata permanenza in fabbrica durante i periodi climatici avversi.

È inoltre possibile sottolineare che il fenomeno dei suicidi possa essere attribuito anche alla notevole esposizione mediatica e alla diffusione delle informazioni riguardanti i casi di crisi, che possono suscitare reazioni imitative all'interno della stessa comunità lavorativa³⁶⁹: la localizzazione prevalente di tali eventi presso la sede di Shenzhen suggerisce l'influenza di fattori ambientali e comunicativi specifici, mettendo in evidenza l'importanza di considerare il contesto circostante nella valutazione delle dinamiche legate ai suicidi in ambito lavorativo.

³⁶⁵ James FALLOWS, *Inside Foxconn*, in "The Atlantic", 2012, <https://www.theatlantic.com/international/archive/2012/10/inside-foxconn/263791/>, 02-02-2024.

³⁶⁶ Michael MARTINA, *China's dorm room discontent emerges as new labor flashpoint*, in "Reuters", 2012, <https://www.reuters.com/article/idUSBRE88Q1QT/>, 06-02-2024.

³⁶⁷ Andrew MALONE, Richard JONES, *Revealed: inside the Chinese suicide sweatshop where workers toil in 34-hour shifts to make your iPod*, in "Daily Mail", 2010, <https://www.dailymail.co.uk/news/article-1285980/Revealed-Inside-Chinese-suicide-sweatshop-workers-toil-34-hour-shifts-make-iPod.html>, 06-02-2024.

³⁶⁸ John CHAN, *Foxconn suicides highlight China's sweatshop conditions*, in "World Socialist Web Site", 2010, <https://www.wsws.org/en/articles/2010/06/foxc-j03.html>, 06-02-2024.

³⁶⁹ Jenny CHAN, Greg DISTELHORST, Dimitri KESSLER, Joonkoo LEE, Olga MARTIN-ORTEGA, Peter PAWLICKI, Mark SELDEN, Benjamin SELWYN, "After the Foxconn Suicides in China: a roundtable on labor, the State and Civil Society in global electronics", *Critical Sociology*, 48, 2, 2022, pp. 211-233.

Nel maggio 2010, Liu Kun, direttore delle comunicazioni pubbliche di Foxconn³⁷⁰, ha enfatizzato la multifattorialità delle cause alla base dei suicidi, trasferendo la responsabilità dalla struttura alla sfera psicologica³⁷¹. Contestualmente, i media cinesi hanno delineato la generazione nata negli anni Ottanta e Novanta come afflitta da problemi psicologici e crisi personali associati a questioni quali relazioni affettive e indebitamento³⁷². La dimensione dell'organizzazione Foxconn è stata citata affermando che, in virtù delle sue proporzioni, il tasso di suicidi all'interno dell'azienda non differisce significativamente dalla media relativamente elevata osservata in Cina³⁷³. Tale argomentazione, pur rappresentando un tentativo di attenuare la responsabilità organizzativa, evidenzia l'importanza di considerare le sfumature culturali e sociopsicologiche nel contesto delle dinamiche aziendali e dei fenomeni di salute mentale tra i lavoratori.

Fondato sull'analisi della catena di approvvigionamento globale, sulla ricerca sul lavoro migrante e sulla comprensione dell'autoritarismo cinese, incluso il ruolo preminente del solo sindacato legalmente riconosciuto in Cina, si sostiene che la depressione e il ricorso estremo al suicidio tra i lavoratori siano intrinsecamente legati alle loro condizioni di lavoro e di vita nel contesto più ampio dell'economia politica internazionale³⁷⁴. Il modello gestionale adottato da Foxconn, caratterizzato da una marcata dipendenza dai giovani lavoratori, pratiche di assemblaggio a basso costo, un sistema di produzione “*just-in-time*”³⁷⁵ e politiche salariali e di orario flessibili, può essere interpretato come una risposta alle pressioni esercitate dalle pratiche di approvvigionamento ad alta intensità delle multinazionali³⁷⁶: queste condizioni impongono un onere significativo agli operai della catena di montaggio, generando una sensazione di ansia e stress costante³⁷⁷. Di conseguenza, un tale contesto lavorativo intenso emerge come un

³⁷⁰ Margaret HEFFERNAN, *What happened after the Foxconn suicides*, in “CBS Watch”, 2013, <https://www.cbsnews.com/news/what-happened-after-the-foxconn-suicides/>, 05-02-2024.

³⁷¹ Jenny CHAN, “The Foxconn Suicide Express”, in Ivan Franceschini e Christian Sorace, *Proletarian China: A century of Chinese labour*, London, Verso Books, 2022, pp. 627-628.

³⁷² Lei GUO, Shih-Hsien HSU, Avery HOLTON, Sun Ho JEONG, “A Case Study of the Foxconn Suicides: An International Perspective to Framing the Sweatshop Issue”, *The International Communication Gazette*, 74, 5, 2012, pp. 484–503.

³⁷³ Jonathan WATTS, *Foxconn offers pay rises and suicide nets as fears grow over wave of deaths*, in “The Guardian”, 2010, <https://www.theguardian.com/world/2010/may/28/foxconn-plant-china-deaths-suicides#:~:text=To%20stem%20an%20epidemic%20of,to%20its%20420%2C000%20employees%20here.,> 05-02-2024.

³⁷⁴ *The link between employment conditions and suicides: a study of the electronics sector in China*, in “Electronics Watch”, 2018, https://electronicswatch.org/en/the-link-between-employment-conditions-and-suicide-academic-perspectives-on-the-report_2550390, 31-12-2024.

³⁷⁵ Devi SACCHETTO, Rutvica ANDRIJASEVIC, Jan DRAHOKOUPIL, *Flexible workforces and low profit margins: electronics assembly between Europe and China*, Brussels, European Trade Union Institute, 2016, p. 113.

³⁷⁶ Jenny CHAN, “The Foxconn Suicide Express”, in Ivan Franceschini e Christian Sorace, *Proletarian China: A century of Chinese labour*, London, Verso Books, 2022, pp. 627-628.

³⁷⁷ Tania BRANIGAN, *Latest Foxconn suicide raises concern over factory life in China*, in “The Guardian”, 2010, <https://www.theguardian.com/world/2010/may/17/foxconn-suicide-china-factory-life>, 05-02-2024.

elemento cruciale nel comprendere le sfide psicologiche affrontate dai lavoratori, contribuendo così alla comprensione delle manifestazioni di depressione e suicidio in contesti lavorativi particolarmente stressanti.

2.1.2.1 Il ruolo rivestito dai sindacati interni all'azienda

Dal 1988 al 2006, la Foxconn, così come tante altre FIEs, ha tentato di eludere le proprie responsabilità legali relativamente all'instaurazione di un sindacato³⁷⁸, finché il governo locale di Shenzhen e la sede della FNSC di Shenzhen, nel 2006, hanno esercitato pressione portando alla creazione del primo sindacato presso l'impianto di produzione della Foxconn sito a Shenzhen-Longhua³⁷⁹. Successivamente, il 25 marzo 2007, è stata formalizzata la creazione di un sindacato aziendale competente a livello complessivo per l'intera struttura di Foxconn³⁸⁰; nello stesso anno, il fondatore nonché amministratore delegato Terry Gou ha designato la sua assistente personale, Chen Peng³⁸¹, come presidente dell'associazione sindacale.

L'organizzazione sindacale interna negli stabilimenti Foxconn si struttura, sulla carta, attorno a un modello complesso di rappresentanza e partecipazione dei lavoratori³⁸², caratterizzato da un sistema di delegati sindacali che emergono da diverse unità organizzative: il processo di formazione dei rappresentanti sindacali coinvolge sia le unità aziendali che i gruppi aziendali³⁸³, riflettendo un approccio in cui le diverse dimensioni e complessità dell'azienda sono considerate. I rappresentanti sindacali dei gruppi aziendali, provenienti da varie unità aziendali, sono designati mediante candidatura e successiva votazione all'interno dei rispettivi dipartimenti; una volta eletti, procedono a formare il Comitato dell'Unione dei Gruppi Aziendali, il quale, a sua volta, elegge il presidente e il vicepresidente³⁸⁴. La possibile sovrapposizione tra i rappresentanti sindacali dei gruppi aziendali e quelli delle unità aziendali suggerisce un'interconnessione complessa tra le varie unità organizzative. Il Congresso dei Rappresentanti degli Iscritti al Sindacato costituisce il nucleo centrale di potere e autorità

³⁷⁸ Jenny CHAN, Mark SELDEN, Pun NGAI, "Chinese Labor Protest and Trade Unions", in Richard Maxwell, *The Routledge companion to labor and media*, New York, Routledge, 2016, p. 292.

³⁷⁹ Pun NGAI, Jenny CHAN, "Global capital, the State, and Chinese workers: the Foxconn experience", *Modern China*, 38, 4, 2012, pp. 383-410.

³⁸⁰ Pun NGAI, Huilin LU, Yuhua GUO, Yuan SHEN, *Nella fabbrica globale: vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn*, trad. di Ferruccio Gambino e Devi Sacchetto, Verona, Ombre Corte, 2015, pp. 177-179.

³⁸¹ Kathrin HILLIE, Rahul JACOB, *Foxconn plans Chinese union vote*, in "CNN Business", 2013, <https://edition.cnn.com/2013/02/03/business/china-foxconn-union/index.html>, 02-02-2024.

³⁸² Michelle CHEN, *In these times: can we trust Foxconn's new 'democratic' Chinese factories?*, in "China Labour Bulletin", 2012, <https://clb.org.hk/en/content/these-times-can-we-trust-foxconn%E2%80%99s-new-%E2%80%98democratic%E2%80%99-chinese-factories>, 03-02-2024.

³⁸³ Auret VAN HEERDEN, "FLA Investigation of Foxconn in China", *Global Labour Journal*, 3, 2, 2012, pp. 278-281.

³⁸⁴ *Ibidem*.

all'interno di un sindacato³⁸⁵. I rappresentanti incaricati di svolgere ruoli chiave nel contesto sindacale, sono selezionati mediante un processo di elezione democratica tra i membri effettivi del sindacato³⁸⁶.

In aderenza alle disposizioni normative in materia sindacale, Foxconn adempie al versamento del due per cento³⁸⁷ del monte salariale al sindacato locale della città, conformemente alla legge vigente, di seguito a questo contributo, il sindacato locale restituisce il cinquanta per cento³⁸⁸ dell'importo al sindacato Foxconn. Questa prassi finanziaria, conformemente alla legislazione, evidenzia l'impegno di Foxconn nel sostenere la rappresentanza sindacale a livello locale, garantendo, allo stesso tempo, la partecipazione dei lavoratori a tali iniziative senza oneri finanziari aggiuntivi legati alle quote sindacali.

L'articolazione dell'organizzazione sindacale presso Foxconn è intrinsecamente connessa alla struttura gerarchica dell'azienda, permeando le varie fasce organizzative che vanno dalle linee di produzione e i reparti operativi fino al livello dirigenziale: questo modello riflette una configurazione sindacale che segue da vicino la suddivisione gerarchica tipica di numerose altre imprese, delineando un parallelismo con i livelli decisionali dell'azienda stessa³⁸⁹.

Il sindacato Foxconn organizza elezioni, ma i candidati sono spesso nominati dalla direzione³⁹⁰, ciò rispecchia una situazione abbastanza comune nelle fabbriche cinesi in cui sono presenti i sindacati, ma non soddisfa i requisiti della legge sui sindacati e dei regolamenti sulla contrattazione collettiva: il Regolamento comunale di Shenzhen per l'attuazione della legge sui sindacati della RPC specifica che il presidente, il vicepresidente e i membri del comitato devono essere nominati ed eletti democraticamente dagli iscritti al sindacato e che i vertici aziendali e i loro parenti non devono ricoprire cariche sindacali. Il sindacato Foxconn pubblica opuscoli che spiegano il suo ruolo e le sue attività, ma non sono riusciti ad aumentare la consapevolezza

³⁸⁵ *Trade unions and employers associations*, in “L&E Global Alliance of Employers’ Council Worldwide”, 2022, <https://leglobal.law/countries/china/employment-law/employment-law-overview-china/10-trade-unions-and-employers-associations/>, 04-02-2024.

³⁸⁶ *Ibidem*.

³⁸⁷ *Beyond Foxconn: deplorable working conditions characterize Apple’s entire supply chain*, in “China Labor Watch”, 2012, <https://chinalaborwatch.org/beyond-foxconn-deplorable-working-conditions-characterize-apples-entire-supply-chain/>, 04-02-2024.

³⁸⁸ Auret VAN HEERDEN, "FLA Investigation of Foxconn in China", *Global Labour Journal*, 3, 2, 2012, pp. 278-281.

³⁸⁹ Xianghong KONG, “Capacity-building and reform of Chinese Trade Unions: using legal and democratic means to resolve the conflict of roles of trade union chairs”, in Rudolf Traub-Merz e Kinglun Ngok, *Industrial Democracy in China: with additional studies on Germany, South Korea and Vietnam*, Beijing, China Social Sciences Press, 2012, pp. 80-82.

³⁹⁰ Auret VAN HEERDEN, "FLA Investigation of Foxconn in China", *Global Labour Journal*, 3, 2, 2012, pp. 278-281.

dei lavoratori o il tasso di partecipazione. Il tasso relativamente alto di turnover dei lavoratori rende ovviamente la consapevolezza e la partecipazione un obiettivo in movimento, ma i sistemi di comunicazione dall'alto verso il basso sono limitati in ogni circostanza e il sindacato deve sviluppare nuovi sistemi per lo svolgimento di elezioni corrette e per garantire la partecipazione dei lavoratori alle strutture sindacali.

In seguito all'indagine condotta dalla Fair Labor Association (FLA), Foxconn ha acconsentito a una significativa riduzione delle ore di lavoro, diminuendo da un attuale livello di sessanta ore settimanali ai limiti legali cinesi, che effettivamente consentono quarantanove ore settimanali³⁹¹. Tale decisione rappresenta una riduzione considerevole, una rarità nel panorama aziendale, dove poche imprese sono riuscite a conseguire un simile risultato. Parallelamente, Foxconn ha assunto l'impegno di preservare l'integrità delle elezioni e delle attività sindacali, garantendo l'assenza di interferenze da parte della dirigenza aziendale³⁹².

Il sindacato presso Foxconn ha concepito le proprie attività secondo uno schema gerarchico, in cui gli ordini venivano trasmessi dall'alto verso il basso attraverso tutti i livelli organizzativi. In tale contesto, il livello di supervisione più basso, rappresentato dai capireparto e dai responsabili di linea, era incaricato di coordinare le attività, mentre agli operai veniva frequentemente impartita l'istruzione di partecipare³⁹³. Questo schema rivelava una dinamica sindacale svantaggiata. La maggioranza degli operai riteneva che tali iniziative fossero organizzate dalla direzione aziendale, suscitando di conseguenza un atteggiamento di indifferenza nei confronti delle attività sindacali. La prospettiva critica dei lavoratori nei confronti del sindacato presso Foxconn³⁹⁴ evidenzia la necessità di esaminare più approfonditamente il ruolo e l'efficacia del sindacato all'interno di contesti aziendali caratterizzati da una gerarchia aziendale robusta e restrittiva. L'analisi dei dati rileva la presenza di percezioni negative circa l'utilità del sindacato nell'affrontare le sfide lavorative³⁹⁵, indicando la necessità di riconsiderare strategie sindacali e modalità di intervento che possano meglio

³⁹¹ Scott NOVA, Isaac SHAPIRO, *Fair Labor Association gives Foxconn and Apple undue credit for labor rights progress*, in "Economic Policy Institute", 2012, <https://www.epi.org/publication/bp352-polishing-apple-fla-foxconn-labor-rights/>, 02-02-2024.

³⁹² Auret VAN HEERDEN, "FLA Investigation of Foxconn in China", *Global Labour Journal*, 3, 2, 2012, pp. 278-281.

³⁹³ Pun NGAI, Huilin LU, Yuhua GUO, Yuan SHEN, *Nella fabbrica globale: vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn*, trad. di Ferruccio Gambino e Devi Sacchetto, Verona, Ombre Corte, 2015, pp. 177-179.

³⁹⁴ Dongtao QI, "Progress and dilemmas of Chinese trade unions", *East Asian Policy Institute Background Brief*, 537, 2010, pp. 14-21.

³⁹⁵ Pun NGAI, Huilin LU, Yuhua GUO, Yuan SHEN, *Nella fabbrica globale: vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn*, trad. di Ferruccio Gambino e Devi Sacchetto, Verona, Ombre Corte, 2015, pp. 177-179.

adattarsi alla complessità organizzativa specifica di Foxconn. Un'analisi approfondita sulle figure di spicco all'interno dei comitati sindacali di Foxconn rivela una consuetudine riscontrabile anche in altri contesti industriali: la preponderanza di leader sindacali provenienti dalle sfere direttive del consiglio di amministrazione, dai vertici dei dipartimenti delle risorse umane o da posizioni dirigenziali di alto livello: questi risultati suggeriscono un parallelismo strutturale e decisionale tra la leadership sindacale e la gerarchia aziendale di Foxconn³⁹⁶, sollevando interrogativi sull'effettiva indipendenza e rappresentanza autentica del sindacato nei confronti degli interessi dei lavoratori. La sovrapposizione tra le sfere decisionali aziendali e sindacali potrebbe influenzare significativamente la capacità del sindacato di agire in modo indipendente e di sostenere efficacemente le prerogative dei lavoratori, suscitando riflessioni cruciali sulle dinamiche di potere all'interno del contesto lavorativo di Foxconn.

Il tragico avvenimento dei primi dodici suicidi avvenuti presso la Foxconn nel 2010 rappresenta un capitolo oscuro nella storia dell'industria manifatturiera cinese³⁹⁷. La presidente del sindacato aziendale, Chen Peng, ha destato ulteriore preoccupazione per la sua apparente mancanza di indagine sui fattori correlati al luogo di lavoro che potrebbero aver contribuito alla depressione dei lavoratori: la sua dichiarazione pubblica, che definiva il suicidio come “sciocco, irresponsabile e privo di significato”³⁹⁸, evidenziando una mancanza di sensibilità e comprensione nei confronti delle complesse questioni psicologiche e sociali coinvolte³⁹⁹. In questo contesto, emerge la necessità di esaminare le azioni intraprese dal sindacato per prevenire ulteriori tragedie e alleviare le lamentele dei dipendenti. È degno di nota che, nel 2010, tutti i duecento-quarantanove membri del comitato sindacale presso lo stabilimento di Longhua fossero amministratori nominati direttamente dalla direzione⁴⁰⁰, il che solleva non pochi interrogativi sulla reale autonomia del sindacato e sulla sua efficacia nel rappresentare gli interessi dei lavoratori.

Nell'agosto del 2010, il sindacato interno della Foxconn ha adottato strategie comunicative volte a migliorare la percezione dell'azienda e a promuovere una narrativa positiva attraverso l'organizzazione di concorsi di oratoria incentrati sul tema “l'azienda mi ama,

³⁹⁶ Mark THOMPSON, *Foxconn's China workers to get more union rights*, in “CNN”, 2013, <https://money.cnn.com/2013/02/04/investing/foxconn-china-union/index.html>, 02-02-2024.

³⁹⁷ Pun NGAI, Jenny CHAN, “Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State”, *The Asia-Pacific Journal*, 8, 37, 2010, pp. 8-11.

³⁹⁸ Sarah WATERS, “Workplace Suicide and States of Denial: The France Télécom and Foxconn Cases Compared”, *tripleC: Communication, Capitalism & Critique, Journal for a Global Sustainable Information Society*, 15, 1, 2017, pp. 191-213.

³⁹⁹ Jenny CHAN, Mark SELDEN, Pun NGAI, “Chinese Labor Protest and Trade Unions”, in Richard Maxwell, *The Routledge companion to labor and media*, New York, Routledge, 2016, p. 292-293.

⁴⁰⁰ *Ibidem*.

io amo l'azienda"⁴⁰¹: questa iniziativa denota una specifica strategia di pubbliche relazioni finalizzata a rafforzare l'immagine del sindacato stesso e, in modo correlato, dell'intera entità aziendale. Contemporaneamente, la Foxconn ha implementato un servizio di linea telefonica di assistenza attivo ventiquattro ore su ventiquattro ⁴⁰²: questa iniziativa è stata avviata inizialmente negli stabilimenti di Shenzhen e successivamente estesa a tutte le fabbriche dislocate in Cina. I lavoratori sono incoraggiati a usufruire di questa risorsa chiamando il numero 78585, il cui equivalente fonetico in mandarino, “*qi ba wu ba wu*”, ricorda “*qing bang wo bang wo*” (per favore aiutatemi, aiutatemi) ⁴⁰³ suggerendo un richiamo immediato. L'analisi di tali iniziative contribuisce a valutare l'efficacia delle misure adottate per affrontare le sfide organizzative e sociali connesse agli eventi del 2010 presso Foxconn.

La dichiarazione di missione del sindacato Foxconn, che suggerisce ai lavoratori di rivolgersi al sindacato in caso di problematiche, non riflette la percezione prevalente tra i dipendenti, i quali spesso non riconoscono l'utilità di tale istituzione sindacale⁴⁰⁴. Questa discrepanza tra l'aspirazione espressa dalla missione sindacale e la sua effettiva percezione da parte dei lavoratori si traduce in una mancata adesione e fiducia nel ricorrere al sindacato come risorsa di supporto⁴⁰⁵. Un elemento critico che ha contribuito a questa sfiducia è emerso dall'informazione secondo la quale, in seguito a reclami presentati da alcuni lavoratori, le loro identità sono state comunicate alla direzione aziendale⁴⁰⁶: questa violazione della privacy ha suscitato timori tra i dipendenti, generando un atteggiamento di esitazione nell'utilizzare la linea diretta o i servizi di consulenza. In questo contesto, anche se la linea diretta potrebbe non aver fornito un aiuto concreto ai lavoratori in cerca di assistenza, ha comunque contribuito a creare un'apparenza di interesse da parte della Foxconn, consolidando al contempo il controllo della direzione sulla forza lavoro. A ulteriore dimostrazione del fatto che i sindacati interni sono più propensi a tutelare gli interessi dell'azienda che dei lavoratori vi è il fatto che molti leader

⁴⁰¹ Jenny CHAN, Mark SELDEN, Pun NGAI, “Chinese Labor Protest and Trade Unions”, in Richard Maxwell, *The Routledge companion to labor and media*, New York, Routledge, 2016, p. 292-293.

⁴⁰² Minnie CHAN, *Foxconn suicide leap takes death toll to 7 this year*, in “South China Morning Post”, 2010, <https://www.scmp.com/article/714528/foxconn-suicide-leap-takes-death-toll-7-year>, 03-02-2024.

⁴⁰³ *Latest news reports on the Foxconn suicides*, in “China Labour Bulletin”, 2010, <https://clb.org.hk/en/content/latest-news-reports-foxconn-suicides>, 03-02-2024.

⁴⁰⁴ Jenny CHAN, Mark SELDEN, Pun NGAI, “Chinese Labor Protest and Trade Unions”, in Richard Maxwell, *The Routledge companion to labor and media*, New York, Routledge, 2016, p. 292-293.

⁴⁰⁵ Dongtao QI, “Progress and dilemmas of Chinese Trade Unions”, *East Asian Policy Institute Background Brief*, 537, 2010, pp. 14-21.

⁴⁰⁶ *iSlave behind the iPhone Foxconn workers in central China*, in “The Centre for Research on Multinationals”, 2011, <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2011/10/iSlave-behind-the-iPhone-Foxconn-Workers-in-Central-China>, 04-02-2024.

sindacali sono contemporaneamente dirigenti aziendali, posizionandosi spesso dalla parte della dirigenza anziché dei lavoratori⁴⁰⁷.

In conclusione, la percezione predominante tra i lavoratori di Foxconn, caratterizzata dall'etichettare il sindacato come “inaffidabile”⁴⁰⁸ nelle diverse sfere negoziali e di tutela dei diritti lavorativi, palesa una sostanziale discordanza tra le aspettative sindacali proclamate e la concreta esperienza dei dipendenti. Tale disaffezione si profila come una conseguenza diretta di presunte mancanze nella rappresentanza autentica fornita dal sindacato, evidenziando una disconnessione critica tra gli obiettivi dichiarati dell'istituzione sindacale e la sua efficacia pratica. L'individuazione di una dinamica di sfiducia e distanza tra i lavoratori e il sindacato presso Foxconn⁴⁰⁹ rappresenta una sfida significativa che richiede un'attenta riflessione e azione correttiva. La rivelazione di violazioni della privacy dei lavoratori e la mancata risoluzione delle problematiche chiave, come salari, benefit e condizioni di lavoro, contribuiscono a minare la credibilità dell'istituzione sindacale, intensificando il divario tra le aspettative dei lavoratori e la realtà delle iniziative sindacali. È pertanto imperativo che il sindacato Foxconn adotti misure concrete per ristabilire la fiducia dei lavoratori attraverso la trasparenza, la rappresentanza autentica e un efficace dialogo tra le parti. Solo affrontando le preoccupazioni concrete dei dipendenti e dimostrando un impegno autentico per migliorare le condizioni di lavoro, il sindacato potrà sperare di colmare la crescente distanza e riconquistare la fiducia dei lavoratori presso Foxconn.

2.1.2.2 Il ruolo del governo cinese e della FNCS

Nel corso del primo capitolo, abbiamo approfondito la comprensione della FNCS e la sua stretta connessione con il PCC. In questa fase successiva, ci concentreremo sull'esame del ruolo della FNCS, e di conseguenza del governo cinese, nel contesto dei tragici suicidi che hanno portato alla morte di più di una decina di giovani lavoratori. Tale analisi è fondamentale per comprendere la dinamica complessa che coinvolge entità governative, aziende e lavoratori, offrendoci uno sguardo approfondito sulle sfide sociali ed etiche emerse durante quel periodo critico. In relazione alla crescente preoccupazione internazionale concernente i casi di suicidio⁴¹⁰, il governo cinese ha manifestato, a tutti i livelli istituzionali, le proprie inquietudini

⁴⁰⁷ Kathrin HILLIE, Rahul JACOB, *Foxconn plans Chinese union vote*, in “CNN Business”, 2013, <https://edition.cnn.com/2013/02/03/business/china-foxconn-union/index.html>, 02-02-2024.

⁴⁰⁸ Olivia ROSENMAN, *Revealed: how trade unions are failing in Shenzhen's factories*, in “South China Morning Post”, 2013, <https://www.scmp.com/news/china-insider/article/1343678/revealed-how-trade-unions-are-failing-shenzhens-factories>, 03-02-2024.

⁴⁰⁹ Jenny CHAN, Mark SELDEN, Pun NGAI, “Chinese Labor Protest and Trade Unions”, in Richard Maxwell, *The Routledge companion to labor and media*, New York, Routledge, 2016, p. 292-293.

⁴¹⁰ *Foxconn suicides: governments and companies must face responsibilities*, in “International Trade Union Confederation”, 2010, <https://www.ituc-csi.org/foxconn-suicides-governments-and>, 06-02-2024.

in merito. Il 26 maggio 2010 un portavoce del governo municipale di Shenzhen ha ufficialmente dichiarato che il governo avrebbe implementato miglioramenti nelle "condizioni di vita dei lavoratori e nella gestione delle imprese"⁴¹¹. Subito dopo un ulteriore tentativo di suicidio, avvenuto il 27 maggio, il segretario del Partito Comunista provinciale del Guangdong, Wang Yang, ha affermato che il Partito, le organizzazioni governative e la Foxconn devono collaborare e adottare misure efficaci per prevenire la ripetizione di tragedie simili⁴¹². Nonostante ciò, i dettagli specifici relativi a tali misure collaborative non sono mai stati divulgati.

A livello governativo centrale, il premier Wen Jiabao ha esortato ufficiali e datori di lavoro a trattare i lavoratori migranti provenienti dalle aree rurali come "i nostri lavoratori, i nostri figli"⁴¹³. Tuttavia, anziché affrontare e superare le radici sottostanti dei suicidi, i funzionari locali cinesi hanno optato per vietare la diffusione di notizie "negative"⁴¹⁴ in relazione alla Foxconn.

Parallelamente, emerge una dinamica complessa nelle relazioni tra gli Stati locali, con la partecipazione sindacale come elemento cruciale⁴¹⁵: in questa prospettiva, le iniziative intraprese dagli Stati locali per agevolare le attività commerciali stanno contribuendo a intensificare le proteste e le lamentele dei lavoratori⁴¹⁶. Tale contesto richiama l'attenzione su una serie di questioni cruciali, tra cui la necessità di una governance più equa e trasparente, in grado di bilanciare gli interessi imprenditoriali con la tutela dei diritti e del benessere dei lavoratori.

Inoltre, la persistenza di un conflitto istituzionale tra legittimità legale e accumulazione locale aggiunge un ulteriore strato di complessità al panorama socioeconomico cinese: le politiche di decentramento fiscale e amministrativo, orchestrate dai governi provinciali e locali, si configurano come una sfida in cui si contendono l'attrazione di investimenti per stimolare la crescita economica⁴¹⁷. Questo scenario implica che, nonostante gli sforzi di riforma legale, le

⁴¹¹ Jenny CHAN, "A suicide survivor: the life of a Chinese migrant worker at Foxconn", *The Asia-Pacific Journal*, 11, 31, 2013, pp 1-21.

⁴¹² *Alleviating workplace stress*, in "Beijing Review", 2010, http://www.bjreview.com.cn/print/txt/2010-06/12/content_279444.htm, 12-01-2024.

⁴¹³ *Wen calls for improving migrant workers' living conditions*, in "China Daily", 2010, https://www.chinadaily.com.cn/china/2010-06/15/content_9978294.htm, 12-01-2024.

⁴¹⁴ Jenny CHAN, "A suicide survivor: the life of a Chinese migrant worker at Foxconn", *The Asia-Pacific Journal*, 11, 31, 2013, pp 1-21.

⁴¹⁵ Pun NGAI, Jenny CHAN, "Global capital, the State, and Chinese workers: the Foxconn experience", *Modern China*, 38, 4, 2012, pp. 383-410.

⁴¹⁶ Eli FRIEDMAN, Ching Kwan LEE, "Remaking the World of Chinese Labour: a 30-year retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, 48, 3, 2010, pp. 507-533.

⁴¹⁷ Ching Kwan LEE, *Against the Law: labor protest in China's rustbelt and sunbelt*, Berkeley, University of California Press, 2007, pp. 16-21.

leggi e i regolamenti volti a proteggere i lavoratori possono essere soggetti a implementazioni lacunose o adattamenti elastici secondo le esigenze delle imprese, ponendo in evidenza la necessità di una riflessione critica sulle dinamiche socioeconomiche e istituzionali coinvolte, al fine di promuovere una migliore tutela dei diritti dei lavoratori e il raggiungimento di un equilibrio più sostenibile tra sviluppo economico e benessere sociale⁴¹⁸.

Nel periodo compreso tra marzo e maggio 2010, la FNSC ha condotto un'indagine approfondita sulle condizioni socioeconomiche dei giovani lavoratori migranti in dieci città distribuite nelle province di Guangdong, Fujian, Shandong, Liaoning e Sichuan⁴¹⁹, iniziativa che ha costituito un importante sforzo per comprendere le dinamiche occupazionali e sociali di questa categoria di lavoratori migranti. A seguito di questa indagine, nel mese di giugno dello stesso anno, la FNSC ha diffuso un rapporto che evidenzia le peculiarità della cosiddetta "generazione post-anni Ottanta"⁴²⁰, sottolineando le divergenze rispetto ai loro genitori o ai lavoratori migranti di età più avanzata, soprattutto in merito alle loro aspettative per quanto concerne le condizioni di lavoro dignitose⁴²¹. Questi giovani, nati nell'era delle riforme, si distinguono per le loro aspirazioni e per il loro approccio alle dinamiche lavorative. Gran parte di questi individui provengono dalle aree rurali, spinti dalla prospettiva di realizzare il cosiddetto "Sogno cinese"⁴²² nelle città.

Il 2 febbraio 2010, il Segretario di Partito della FNSC, Guo Jun, ha criticato pubblicamente le eccessive disposizioni di Foxconn in materia di lavoro straordinario, collegando questi problemi alla serie di suicidi e morti di lavoratori per eccesso di lavoro nell'enorme complesso industriale⁴²³. In risposta, in una comunicazione pubblica emessa il 4 febbraio, la Foxconn ha replicato alle censure sollevate dalla FNSC riguardo alla sua politica relativa agli straordinari: la società ha argomentato che, come molti altri attori nell'industria manifatturiera, si trova di fronte a un complesso dilemma che consiste nel bilanciare le richieste

⁴¹⁸ Jenny CHAN, "A suicide survivor: the life of a Chinese migrant worker at Foxconn", *The Asia-Pacific Journal*, 11, 31, 2013, pp 1-21.

⁴¹⁹ *Chinese trade union ACFTU publishes report on problems of migrant workers in China*, in "Good Electronics", 2010, <https://goodelectronics.org/chinese-trade-union-acftu-publishes-report-on-problems-of-migrant-workers-in-china/>, 06-02-2024.

⁴²⁰ Jenny CHAN, Pun NGAI, "Suicide as protest for the New Generation of Chinese migrant worker: Foxconn, global capital, and the State", *The Asia-Pacific Journal*, 8, 37, 2010, pp. 8-11.

⁴²¹ *Ibidem*.

⁴²² Laura BICKER, *A restless Gen Z is reshaping the Chinese Dream*, in "BBC", 2024, <https://www.bbc.com/news/world-asia-china-67779222>, 06-02-2024.

⁴²³ Yi XI, *Union official links Foxconn deaths to excessive overtime*, in "Labor Notes", 2015, <https://labornotes.org/blogs/2015/02/union-official-links-foxconn-deaths-excessive-overtime>, 06-02-2024.

dei lavoratori per un numero significativo di ore di straordinario con i limiti imposti dalle leggi e dai regolamenti governativi in materia⁴²⁴.

In considerazione delle dinamiche emerse all'interno della Foxconn, emerge chiaramente una risposta della dirigenza e dei sindacati focalizzata sull'intensificazione della produttività attraverso l'implementazione di bracci robotici nelle linee di assemblaggio, accompagnata da un accresciuto controllo sul lavoro⁴²⁵: tale orientamento strategico, volto a incrementare l'efficienza e ridurre i costi, si pone in netto contrasto con le crescenti preoccupazioni per il benessere e la sicurezza dei lavoratori. Contestualmente, è possibile osservare un fenomeno caratterizzato da una manifestazione di opposizione da parte dei lavoratori, che suggerisce una crescente consapevolezza e desiderio di rivendicare i propri diritti e condizioni lavorative; tuttavia, è essenziale considerare anche che questa audacia da parte dei lavoratori è mitigata dalla paura del licenziamento, che rimane un'arma potentemente dissuasiva⁴²⁶.

Nel panorama delle risposte istituzionali, lo Stato ha adottato una posizione ambivalente: da un lato, ha concesso spazio per proteste e scioperi su scala ridotta, indicando una certa flessibilità nell'affrontare le esigenze e le preoccupazioni dei lavoratori; dall'altro lato, si è dimostrato decisamente risoluto nel prevenire l'estensione di azioni collettive dei lavoratori su una scala più ampia, adottando misure incisive per evitare la formazione di sindacati indipendenti e la propagazione delle rivendicazioni tra diverse città o settori industriali⁴²⁷. Questo atteggiamento contraddittorio da parte dello Stato suggerisce una delicatezza politica nell'affrontare le tensioni tra gli interessi dei lavoratori e la stabilità socioeconomica più ampia, delineando una situazione complessa in cui il dialogo e la negoziazione tra le parti coinvolte appaiono necessari per mitigare i conflitti e promuovere un ambiente lavorativo più equo e sostenibile⁴²⁸.

Le autorità cinesi hanno adottato una strategia bifronte in risposta alle crescenti agitazioni sindacali: da un lato, è stata implementata una maggiore reattività attraverso l'espansione dei meccanismi di risoluzione delle lamentele, coordinati sia a livello governativo

⁴²⁴ *Foxconn responds to ACFTU criticism*, in "China Labor Watch", 2015, <https://chinalaborwatch.org/foxconn-responds-to-acftu-criticism/>, 06-02-2024.

⁴²⁵ Jenny CHAN, "A suicide survivor: the life of a Chinese migrant worker at Foxconn", *The Asia-Pacific Journal*, 11, 31, 2013, pp 1-21.

⁴²⁶ *Ibidem*.

⁴²⁷ Mark SELDEN, Elizabeth J. PERRY, "Introduction: reform, conflict and resistance in contemporary China", in Mark Selden, Elizabeth J. Perry (eds.), *Chinese Society: change, conflict and resistance*, London, Routledge, 2010, pp. 1-30.

⁴²⁸ Jenny CHAN, "A suicide survivor: the life of a Chinese migrant worker at Foxconn", *The Asia-Pacific Journal*, 11, 31, 2013, pp 1-21.

che aziendale; dall'altro lato, si è registrata un'escalation delle misure repressive, manifestatasi nella pratica del licenziamento dei leader sindacali⁴²⁹. Inoltre, tali leader, esposti al rischio di perseguimenti penali, vengono accusati di “disturbo dell'ordine pubblico”⁴³⁰, sottolineando una reazione autoritaria volta a soffocare ogni forma di opposizione organizzata.

L'opacità intorno a questioni sensibili quali i suicidi dei dipendenti, gli incidenti industriali, tra cui incendi e esplosioni di polvere di alluminio, rappresenta un ulteriore aspetto della risposta governativa: le sopracitate informazioni vengono sistematicamente soppite, alimentando un clima di segretezza che limita la diffusione di notizie ritenute sensibili⁴³¹. Questa pratica di controllo informativo evidenzia un approccio governativo tendente a minimizzare l'impatto negativo sull'immagine delle imprese coinvolte, a discapito della trasparenza e della pubblica informazione.

I funzionari governativi cinesi e i rappresentanti della FNSC hanno mantenuto una posizione di relativo silenzio in merito alle condizioni di lavoro presso la Foxconn, in parte a causa dell'importanza strategica dell'azienda per i mercati del lavoro locali e regionali, nonché per l'economia complessiva della RPC. Nonostante l'emergere di segnalazioni di suicidi tra i lavoratori della Foxconn e gli occasionali scontri, talvolta violenti, tra dipendenti e supervisori in varie sedi dell'azienda in Cina, i sindacati cinesi hanno mantenuto una presenza relativamente discreta⁴³².

Questo apparente silenzio è stato interrotto durante una conferenza stampa della FNSC tenutasi nel gennaio del 2015, durante la quale il vicepresidente della FNSC, Guo Jun, ha espresso critiche nei confronti della Foxconn⁴³³, evidenziandola come esempio negativo per altre industrie: nello specifico l'azienda è stata criticata per gli eccessivi straordinari richiesti ai propri dipendenti, suscitando preoccupazione per la possibilità che ciò possa incentivare altre imprese a massimizzare i profitti attraverso un carico lavorativo eccessivo, con conseguenze

⁴²⁹ Jude HOWELL, Tim PRINGLE, “Shades of authoritarianism and state-labour relations in China”, *British Journal of Industrial Relations*, 57, 2, 2019, pp. 223-246.

⁴³⁰ Jenny CHAN, Greg DISTELHORST, Dimitri KESSLER, Joonkoo LEE, Olga MARTIN-ORTEGA, Peter PAWLICKI, Mark SELDEN, Benjamin SELWYN, “After the Foxconn Suicides in China: a roundtable on labor, the State and Civil Society in global electronics”, *Critical Sociology*, 48, 2, 2022, pp. 211-233.

⁴³¹ Jenny CHAN, Mark SELDEN, Pun NGAI, *Dying for an iPhone: Apple, Foxconn and the lives of China's workers*, Chicago, Haymarket Books, 2020, pp. 102-103.

⁴³² Wolfgang MÜLLER, “Foxconn economics: how much room for better pay and working conditions?”, in Jan Drahokoupil, Rutvica Andrijasevic, and Devi Sacchetto, *Flexible workforces and low profit margins: electronics assembly between Europe and China*, Brussels, European Trade Union Institute, 2016, pp. 155-170.

⁴³³ Yi XI, *Union official links Foxconn deaths to excessive overtime*, in “Labor Notes”, 2015, <https://labornotes.org/blogs/2015/02/union-official-links-foxconn-deaths-excessive-overtime>, 06-02-2024.

potenzialmente dannose per la salute mentale dei dipendenti e un incremento dei tassi di suicidio⁴³⁴.

A partire dal 30 maggio 2010, il blog studentesco dell'University Research Group ha subito una significativa trasformazione, abbandonando il suo precedente impegno a favore delle vittime della Foxconn e delle loro famiglie con la sigla “Grief”⁴³⁵, sollevando interrogativi critici riguardo all'equilibrio tra il benessere dei lavoratori e le esigenze di convenienza più ampie, evidenziando un cambio di priorità verso il controllo dei lavoratori e dei canali di comunicazione al fine di tutelare gli interessi della Foxconn. L'oscuramento del blog rappresenta un riflesso tangibile di come la salvaguardia degli interessi economici possa sovrastare la considerazione per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In conclusione, l'analisi delle risposte delle autorità cinesi alle agitazioni sindacali presso la Foxconn rivela un intricato equilibrio tra iniziative reattive e misure repressive. L'impegno per promuovere una certa flessibilità attraverso l'espansione dei canali di risoluzione delle lamentele sottolinea una volontà di affrontare le preoccupazioni dei lavoratori e di mitigare le tensioni sociali. Tuttavia, questa apparente apertura è accompagnata da pratiche punitive e di controllo dell'informazione, indicando una volontà governativa di mantenere il controllo e gestire l'immagine pubblica. Questo contesto complesso riflette una lotta di interessi tra autorità governative, interessi aziendali e diritti dei lavoratori. Mentre la Cina cerca di bilanciare la necessità di sostenere lo sviluppo economico e la stabilità sociale, emergono le sfide inerentemente contraddittorie tra il perseguimento di obiettivi di produttività aziendale e la tutela dei diritti umani e del benessere dei lavoratori. Questo equilibrio delicato richiede una riflessione continua sulle politiche e sulle pratiche adottate, affinché si possa avanzare verso un modello più sostenibile e giusto per tutte le parti coinvolte. Si evince quindi che, dopo il caso dei suicidi alla Foxconn, il ruolo del governo cinese, e di conseguenza anche della FNCS, è rimasto estremamente marginale⁴³⁶ nel gestire le questioni legate alle condizioni di lavoro e alla sicurezza dei lavoratori all'interno delle grandi industrie manifatturiere del Paese. Sebbene si siano verificate alcune iniziative e dichiarazioni da parte delle autorità governative e sindacali, queste sono state spesso percepite come reattive piuttosto che proattive nel promuovere cambiamenti significativi e duraturi. La predominanza degli interessi economici e la

⁴³⁴ Foxconn cites improvements in working conditions after “overwork” criticism, in “Global Times”, 2015, <https://www.globaltimes.cn/content/905688.shtml>, 17-01-2024.

⁴³⁵ Jenny CHAN, “A suicide survivor: the life of a Chinese migrant worker at Foxconn”, *The Asia-Pacific Journal*, 11, 31, 2013, pp 1-21.

⁴³⁶ Jack Linchuan QIU, “Network labour and non-elite knowledge workers in China”, *Work organization, Labour & Globalisation*, 4, 2, 2010, pp. 80-95.

complessità delle dinamiche sociali ed economiche hanno continuato a rappresentare ostacoli significativi per un efficace intervento regolatorio e di tutela dei diritti dei lavoratori. Di conseguenza, il caso della Foxconn ha messo in luce non solo le sfide persistenti nel garantire condizioni di lavoro dignitose per i lavoratori migranti in Cina, ma anche le limitate capacità delle istituzioni governative e sindacali nel risolvere in modo efficace tali questioni.

2.1.2.3 Il ruolo delle ONG del lavoro

L' "ondata di suicidi"⁴³⁷ tra i lavoratori della Foxconn in Cina nel 2010 ha suscitato crescente preoccupazione a livello globale, mettendo in luce gravi questioni legate alle condizioni di lavoro e al benessere degli impiegati nell'industria cinese⁴³⁸. In questo contesto, le ONG del lavoro hanno svolto un ruolo fondamentale nel sollevare questioni cruciali e nel cercare soluzioni per migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti⁴³⁹. Queste ONG si sono impegnate attivamente nell'indagine cercando di portare alla luce le cause profonde dei suicidi e di promuovere cambiamenti significativi nelle pratiche aziendali, evidenziando l'importanza di una maggiore responsabilità sociale d'impresa e di condizioni lavorative più dignitose. Questo paragrafo mira a esplorare il ruolo chiave svolto dalle ONG del lavoro nel contesto dei tragici eventi del 2010 presso la Foxconn, evidenziando il loro impegno per garantire un ambiente lavorativo sicuro, sostenibile e rispettoso dei diritti umani.

Come analizzato nel paragrafo precedente, il ruolo rivestito dalla FNSC fu notevolmente limitato⁴⁴⁰, se non addirittura insignificante, tanto che nei primi tempi la stampa e i mass media cinesi, tra cui in primis il China's Daily, tentarono di coprire il caso per evitare che scoppiasse uno scandalo a livello internazionale⁴⁴¹. Ulteriori canali di collegamento formale transfrontaliero sono stati ampiamente ostruiti da un complesso sistema di registrazione per le ONG e le Organizzazioni No-Profit (ONP), comprese le ONG del lavoro⁴⁴². Inoltre, come anticipato nel capitolo precedente, queste restrizioni si aggiungono a politiche sempre più rigorose che disciplinano la ricezione di fondi dall'estero da parte delle organizzazioni del

⁴³⁷ *Ondata di suicidi alla fabbrica Foxconn di Shenzhen: lavoro alienante*, in "Pontificio Istituto Missioni Estere Asia News", 2010, <https://www.asianews.it/notizie-it/Ondata-di-suicidi-alla-fabbrica-Foxconn-di-Shenzhen:-lavoro-alienante-18513.html>, 01-02-2024.

⁴³⁸ Tania BRANIGAN, *Latest Foxconn suicide raises concern over factory life in China*, in "The Guardian", 2010, <https://www.theguardian.com/world/2010/may/17/foxconn-suicide-china-factory-life>, 02-02-2024.

⁴³⁹ Jenny CHAN, "The Foxconn Suicide Express", in Ivan Franceschini, Christian Sorace, *Proletarian China: a century of Chinese labour*, London, Verso Books, 2022, pp. 628-634.

⁴⁴⁰ Jack Linchuan QIU, "Network labour and non-elite knowledge workers in China", *Work organization, Labour & Globalisation*, 4, 2, 2010, pp. 80-95.

⁴⁴¹ Lei GUO, Shih-Hsien HSU, Avery HOLTON, Sun Ho JEONG, "A case study of the Foxconn suicides: an international perspective to framing the sweatshop issue", *The International Communication Gazette*, 74, 5, pp. 484-503.

⁴⁴² Jack Linchuan QIU, "Network labour and non-elite knowledge workers in China", *Work organization, Labour & Globalisation*, 4, 2, 2010, pp. 80-95.

lavoro, specialmente in virtù della normativa inerente alle ONG straniere in Cina, adottata nel 2016 ed entrata in vigore dal primo gennaio 2017⁴⁴³. Tra le forme di connessione formali, rappresentate dalla FNSC, e quelle informali, si delineano numerosi nodi di collegamento che comprendono anche organizzazioni di rilevanza cruciale con base a Hong Kong, tra le quali spicca il China Labour Bulletin, che assume un ruolo preminente nella dimensione internazionale di tali formazioni sindacali in rete⁴⁴⁴.

La necessità di una valutazione equa a seguito all' "ondata di suicidi"⁴⁴⁵ tra i lavoratori della Foxconn richiede un'analisi attenta delle scoperte di organizzazioni indipendenti, le quali hanno continuato a investigare sulle pratiche lavorative e ambientali nelle catene di approvvigionamento delle aziende coinvolte: tra le organizzazioni preminenti in questo contesto, spiccano per importanza il Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), China Labor Watch (CLW) e Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM)⁴⁴⁶. La rilevanza di tali indagini si basa sulla necessità di confrontare criticamente i risultati ottenuti da queste organizzazioni con le affermazioni di Apple e dei suoi fornitori, che precedentemente avevano assunto l'impegno di affrontare le problematiche emerse. I risultati emersi da tali indagini indipendenti sono significativamente divergenti dalle informazioni divulgate da Apple e Foxconn, indicando in modo inequivocabile che le condizioni di lavoro e ambientali non hanno subito miglioramenti tali da soddisfare completamente le critiche sollevate dagli attivisti e dai gruppi di difesa dei diritti dei lavoratori⁴⁴⁷.

I sindacati e i movimenti di solidarietà impegnati per migliorare le condizioni lavorative nelle industrie elettroniche si trovano di fronte a una sfida significativa nel promuovere cambiamenti presso produttori come la Foxconn. Queste aziende operano costantemente con margini molto ridotti, mentre i benefici economici risultanti sono spesso deviati verso colossi come Apple e altri committenti⁴⁴⁸: senza un intervento sistematico sull'intera catena di approvvigionamento dell'elettronica di consumo, finalizzato a riorientare la distribuzione dei

⁴⁴³ *Fact Sheet on China's Foreign NGO Law: what is the Foreign NGO Law, and why did the P.R.C. create it?*, in "China File", 2017, <https://www.chinafile.com/ngo/latest/fact-sheet-chinas-foreign-ngo-law>, 03-02-2024.

⁴⁴⁴ Jack Linchuan QIU, "Network labour and non-elite knowledge workers in China", *Work organization, Labour & Globalisation*, 4, 2, 2010, pp. 80-95.

⁴⁴⁵ *Ondata di suicidi alla fabbrica Foxconn di Shenzhen: lavoro alienante*, in "Pontificio Istituto Missioni Estere Asia News", 2010, <https://www.asianews.it/notizie-it/Ondata-di-suicidi-alla-fabbrica-Foxconn-di-Shenzhen:-lavoro-alienante-18513.html>, 31-01-2024.

⁴⁴⁶ Thomas CLARKE, Martijn BOERSMA, "The governance of Global Value Chains: unresolved human rights, environmental and ethical dilemmas in the Apple supply chain", *Journal of Business Ethics*, 143, 1, 2017, pp. 111-131.

⁴⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁴⁸ Wolfgang MÜLLER, "Foxconn economics: how much room for better pay and working conditions?", in Drahokoupil, Jan, Rutvica Andrijasevic, and Devi Sacchetto, *Flexible workforces and low profit margins: electronics assembly between Europe and China*, Brussels, European Trade Union Institute, 2016, pp. 155-170.

profitti all'interno di questa catena, le prospettive per miglioramenti sostanziali nelle condizioni di lavoro degli addetti all'assemblaggio di prodotti elettronici risultano limitate. Va notato che ciò non implica l'impossibilità di apportare modifiche alle condizioni salariali e lavorative; tuttavia, tali cambiamenti richiedono sforzi coordinati che integrino le iniziative sindacali locali con le organizzazioni di solidarietà internazionale e le ONG, al fine di imporre riforme più significative nel settore degli assemblaggi elettronici. L'esperienza ha dimostrato che l'iniziativa, o l'assenza di essa, da parte dei sindacati locali gioca un ruolo determinante nell'influire sul settore dei bassi salari in generale. Ricerche condotte sull'industria tessile e dell'abbigliamento nel Sud-Est asiatico evidenziano che i sindacati locali esercitano il massimo impatto sul comparto dei bassi salari in generale. In Asia, essi influenzano principalmente salari e orari di lavoro in settori caratterizzati da retribuzioni contenute, mentre le ONG del lavoro e i gruppi di solidarietà internazionale possono esercitare un'influenza predominante sulle questioni relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro⁴⁴⁹.

Negli ultimi anni, Apple e il suo fornitore Foxconn hanno affrontato una serie di critiche continue da parte delle ONG⁴⁵⁰. In contesti quali la Cina e altri paesi in via di sviluppo, le ONG del lavoro hanno promosso diverse campagne di sensibilizzazione concentrandosi su tematiche quali il lavoro straordinario, la tutela dei diritti salariali e il diritto di presentare reclami; tuttavia, i risultati ottenuti sono stati in gran parte statici, con le aziende che hanno evitato di intraprendere azioni concrete, determinando la persistenza di casi irrisolti. L'opinione generale è che sia estremamente arduo per un'organizzazione singola influenzare un cambiamento sostanziale quando si confronta con potenti multinazionali⁴⁵¹ e anche quando numerose ONG nazionali collaborano, la loro influenza rimane spesso limitata. Come membri della comunità delle ONG cinesi, è imperativo promuovere un maggiore dialogo internazionale⁴⁵² al fine di proteggere i diritti legali dei lavoratori migranti e assicurare che le operazioni delle società cinesi all'estero e delle multinazionali straniere in Cina siano conformi alle norme riconosciute a livello internazionale.

⁴⁴⁹ Wolfgang MÜLLER, "Foxconn economics: how much room for better pay and working conditions?", in Drahokoupil, Jan, Rutvica Andrijasevic, and Devi Sacchetto, *Flexible workforces and low profit margins: electronics assembly between Europe and China*, Brussels, European Trade Union Institute, 2016, pp. 155-170.

⁴⁵⁰ Reed ALBERGOTTI, *Apple accused of worker violations in Chinese factories*, in "The Washington Post", 2019, <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/09/09/apple-accused-worker-violations-chinese-factories-by-labor-rights-group/>, 03-02-2024.

⁴⁵¹ Sophie HATTE, Pamina KOENIG, "The geography of NGO activism against multinational corporations", *The World Bank Economic Review*, 34, 1, 2020, pp. 143-163.

⁴⁵² Ying WANG, "Embeddedness beyond borders: examining the autonomy of Chinese NGOs in their global endeavors", *Journal of Current Chinese Affairs*, 52, 1, 2023, pp. 4-21.

All'interno di un contesto globale sempre più permeato dal processo di globalizzazione, gli operatori delle ONG devono adattarsi e riorientare le proprie strategie. Ciò richiede la capacità di superare i confini nazionali e di implementare approcci internazionali nella risoluzione delle problematiche sociali, specialmente quando queste travalicano i confini di uno specifico Paese. Ciò non implica necessariamente una padronanza delle teorie avanzate proposte dalla comunità internazionale dello sviluppo, bensì la capacità di integrare quadri di lavoro internazionali nella pratica quotidiana per affrontare questioni sociali complesse⁴⁵³.

Sfortunatamente, i quadri internazionali, quali trattati e politiche emanate da organizzazioni come le Nazioni Unite, la Banca Mondiale e l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), sono generalmente formulati in lingua inglese: tale circostanza richiede non solo la comprensione dell'inglese scritto, ma anche lo sviluppo della fluidità nell'inglese parlato per poter comunicare efficacemente con gli operatori delle ONG provenienti da diverse regioni⁴⁵⁴. L'utilizzo dell'inglese come lingua di comunicazione con operatori di organizzazioni non governative di altre aree geografiche costituisce un veicolo pratico per implementare la teoria. Pur affrontando questioni e ostacoli unici a livello locale, le ONG locali, in particolare quelle dedicate al lavoro, condividono molteplici sfide ambientali e occupazionali con altre regioni manifatturiere del Sud-Est asiatico. Riconoscere che le problematiche inerenti alla Cina non sono idiosincratiche, ma condividono similitudini con altre realtà, può rappresentare un passo verso la risoluzione dei problemi.

Foxconn, inserendosi tra le prime cinquecento aziende a livello mondiale⁴⁵⁵, si distingue per la sua competitività come azienda manifatturiera che offre manodopera a basso costo⁴⁵⁶. Questa caratteristica determina il posizionamento delle sue fabbriche principalmente in paesi in via di sviluppo, dove le disuguaglianze economiche sono accentuate. La favorevole propensione del governo verso gli investimenti esteri contribuisce a mantenere bassi i costi del lavoro, mentre la legislazione e l'attuazione dei diritti del lavoro e della sicurezza ambientale appaiono carenti a causa di tali condizioni⁴⁵⁷.

⁴⁵³ Wu CHEN, *Chinese NGOs in a globalizing world*, in "China Development Brief", 2014, <https://chinadevelopmentbrief.org/reports/chinese-ngos-in-a-globalizing-world/>, 03-02-2024.

⁴⁵⁴ *Ibidem*.

⁴⁵⁵ Gijsbert VAN LIEMT, "Hon Hai/Foxconn: which way forward?", in Rutvica Andrijasevic, Jan Drahokoupil, Devi Sacchetto (Eds.), *Flexible workforces and low profit margins: electronics assembly between Europe and China*, Brussels, European Trade Union Institute, 2016, pp. 45-60.

⁴⁵⁶ Wolfgang MÜLLER, "Foxconn economics: how much room for better pay and working conditions?", in Drahokoupil, Jan, Rutvica Andrijasevic, and Devi Sacchetto, *Flexible workforces and low profit margins: electronics assembly between Europe and China*, Brussels, European Trade Union Institute, 2016, pp. 155-170.

⁴⁵⁷ Wu CHEN, *Chinese NGOs in a globalizing world*, in "China Development Brief", 2014, <https://chinadevelopmentbrief.org/reports/chinese-ngos-in-a-globalizing-world/>, 03-02-2024.

SACOM, è una ONG del lavoro fondata nel giugno 2005 a Hong Kong⁴⁵⁸. Originatasi da un movimento studentesco, SACOM ha contribuito in modo significativo a fornire una piattaforma che permette agli studenti di coinvolgersi attivamente in questioni lavorative sia a livello locale che globale: l'obiettivo primario dell'organizzazione è l'unione di studenti, studiosi, attivisti del lavoro e consumatori per sorvegliare le pratiche delle imprese e promuovere i diritti dei lavoratori, sostenendo che la collaborazione diretta con i lavoratori in loco costituisca il mezzo più efficace per il monitoraggio delle condizioni di lavoro e, a tal fine, collaborare con altre ONG del lavoro per fornire formazione nelle fabbriche della Cina meridionale⁴⁵⁹.

Nel corso del 2010, un anno concomitante alle turbolenze sindacali in Cina meridionale e all'incidenza iniziale dei tragici suicidi presso Foxconn, la SACOM ha condotto una scrupolosa indagine sulle condizioni di lavoro all'interno delle strutture di produzione dell'azienda in questione⁴⁶⁰. Tale inchiesta è stata condotta attraverso interviste approfondite con i lavoratori fabbrica, oltre all'impiego di ricercatori operanti sotto copertura negli impianti produttivi: i risultati emersi hanno rivelato che i lavoratori erano sottoposti a pressioni coercitive per effettuare straordinari, imposizione formalizzata attraverso la stipula di clausole contrattuali vincolanti; nonché vittime di abusi fisici e psicologici perpetrati dai superiori⁴⁶¹.

Nel 2011, SACOM ha continuato a monitorare la situazione, sottolineando che nonostante le lodi rivolte da Apple alle iniziative adottate da Foxconn⁴⁶², numerose promesse avanzate in termini di miglioramenti risultavano essere inadempite: secondo le argomentazioni avanzate da SACOM, le condizioni di lavoro non hanno sperimentato un apprezzabile miglioramento, mantenendo sostanzialmente invariate le problematiche emerse precedentemente⁴⁶³. Questa persistente discordanza tra le affermazioni di miglioramento avanzate dalle parti interessate e la documentazione empirica fornita da organizzazioni indipendenti evidenzia la necessità di un'analisi critica e di un impegno continuativo per

⁴⁵⁸ *Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (SACOM)*, in "Intercoll", 2012, <https://intercoll.net/Students-Scholars-Against-Corporate-Misbehaviour-SACOM?lang=en>, 17-01-2024.

⁴⁵⁹ *Ibidem*.

⁴⁶⁰ Thomas CLARKE, Martijn BOERSMA, "The governance of Global Value Chains: unresolved human rights, environmental and ethical dilemmas in the Apple supply chain", *Journal of Business Ethics*, 143, 1, 2017, pp. 111-131.

⁴⁶¹ *Workers as machines: military management in Foxconn*, in "SACOM", 2010, http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines_sacom, 20-01-2024.

⁴⁶² Thomas CLARKE, Martijn BOERSMA, "The governance of Global Value Chains: unresolved human rights, environmental and ethical dilemmas in the Apple supply chain", *Journal of Business Ethics*, 143, 1, 2017, pp. 111-131.

⁴⁶³ *Foxconn and Apple fail to fulfill promises predicaments of workers after the suicides*, in "SACOM", http://sacom.hk/wp-content/uploads/2011/05/2011-05-06_foxconn-and-apple-fail-to-fulfill-promises, 20-01-2024.

affrontare le questioni inerenti alle condizioni lavorative nelle catene di approvvigionamento di aziende di rilevanza globale.

Un'altra ONG del lavoro che ha rivestito un ruolo rilevante nel portare a galla le condizioni lavorative presenti negli stabilimenti Foxconn cinesi, è la China Labor Watch (CLW). Fondata nel 2000, la CLW emerge come un'organizzazione senza scopo di lucro indipendente con una missione chiaramente delineata volta a investigare e monitorare le condizioni lavorative nelle fabbriche cinesi⁴⁶⁴: nel corso degli ultimi due decenni, CLW ha sviluppato un profondo impegno collaborativo con sindacati, organizzazioni sindacali e media al fine di condurre valutazioni approfondite delle strutture manifatturiere in Cina, specializzate nella produzione di una vasta gamma di beni, tra cui giocattoli, biciclette, scarpe, mobili, abbigliamento ed elettronica, per conto di alcune delle principali multinazionali a livello globale, tra cui, per l'appunto, Foxconn⁴⁶⁵.

Un elemento cardine della missione di CLW è l'insegnamento e la condivisione delle informazioni raccolte con il panorama internazionale, al fine di promuovere una comprensione diffusa circa gli aspetti etici e sociali connessi alla produzione di beni di consumo⁴⁶⁶. Parallelamente, CLW esercita pressioni sulle multinazionali coinvolte affinché assumano un ruolo proattivo nel migliorare le condizioni dei lavoratori nelle fabbriche cinesi⁴⁶⁷: l'organizzazione mira a influenzare positivamente le politiche e le pratiche aziendali, promuovendo un ambiente lavorativo più equo e sostenibile per i dipendenti nelle strutture di produzione in Cina.

Durante il periodo che va da gennaio ad aprile 2012, China Labor Watch ha avviato indagini presso dieci stabilimenti fornitori di Apple⁴⁶⁸. Ciò che è emerso da queste indagini è significativo: tra le maggiori problematiche riscontrate, si evidenziano elementi comuni in molte delle dieci fabbriche coinvolte. In primis, si registra una pratica di straordinari eccessivi, costringendo i lavoratori a sforzi che vanno oltre ogni limite normativo; le condizioni di lavoro pericolose rappresentano un altro aspetto critico insieme alla preoccupante disinformazione da parte dei lavoratori nei confronti dei sindacati, delle ONG del lavoro e delle loro funzioni⁴⁶⁹.

⁴⁶⁴ *What we do*, in “China Labor Watch”, 2024, <https://chinalaborwatch.org/>, 02-02-2024.

⁴⁶⁵ *About CLW*, in “China Labor Watch”, 2024, <https://chinalaborwatch.org/about-clw/>, 19-01-2024.

⁴⁶⁶ *Ibidem*.

⁴⁶⁷ *Ibidem*.

⁴⁶⁸ Thomas CLARKE, Martijn BOERSMA, “The governance of Global Value Chains: unresolved human rights, environmental and ethical dilemmas in the Apple supply chain”, *Journal of Business Ethics*, 143, 1, 2017, pp. 111-131.

⁴⁶⁹ *Beyond Foxconn: deplorable working conditions characterize Apple's entire supply chain*, in “China Labor Watch”, 2012, <https://chinalaborwatch.org/beyond-foxconn-deplorable-working-conditions-characterize-apples-entire-supply-chain/>, 19-01-2024.

Le indagini hanno altresì evidenziato la mancata copertura dell'assicurazione sociale dei lavoratori, dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e di altre assicurazioni, contravvenendo alle disposizioni di legge in alcune fabbriche. Inoltre, alcune di queste strutture non corrispondono adeguatamente i lavoratori per le ore di lavoro straordinario, alimentando ulteriormente le disuguaglianze. Queste scoperte non solo rivelano la precarietà delle condizioni di lavoro nelle catene di approvvigionamento, ma richiamano l'attenzione su una necessità urgente di riformare le pratiche industriali e le politiche aziendali. Garantire un ambiente di lavoro etico e rispettoso degli standard internazionali del lavoro deve diventare una priorità imperativa per tutte le aziende coinvolte⁴⁷⁰.

Il 13 gennaio 2012, Apple ha ufficialmente annunciato la divulgazione quasi integrale dell'elenco dei suoi fornitori diretti e l'adesione alla FLA, la quale, in qualità di organizzazione terza nel campo della Corporate Social Responsibility, esercita la sua imposizione normativa e influenza l'immagine della catena di approvvigionamento di Apple, comportando una limitazione dell'autonomia aziendale⁴⁷¹. Sempre nel 2012, la FLA ha diffuso un rapporto dettagliato che esaminava i progressi compiuti dai principali fornitori di Apple⁴⁷². Nel documento focalizzato sulla verifica delle condizioni lavorative presso Foxconn⁴⁷³, emerge l'affermazione che sia Foxconn che Apple stanno efficacemente attuando il piano di rimedio concretizzato in seguito all'inchiesta condotta dalla FLA e resa pubblica il 28 marzo 2012: il rapporto afferma che, nel trimestre precedente alla pubblicazione, si sono registrati progressi costanti negli stabilimenti in questione, sottolineando il completamento di tutte le azioni correttive pianificate entro il previsto calendario, con alcuni interventi addirittura anticipati. Tuttavia, una dettagliata analisi critica del già menzionato rapporto, condotta dall'Economic Policy Institute (EPI), contrappone tali conclusioni: secondo questa prospettiva, il completamento dichiarato dalla FLA è oggetto di contestazione, poiché, secondo l'EPI, non riflette con precisione la sostanziale efficacia delle misure di miglioramento attuate presso Foxconn⁴⁷⁴.

⁴⁷⁰ *Beyond Foxconn: deplorable working conditions characterize Apple's entire supply chain*, in "China Labor Watch", 2012, <https://chinalaborwatch.org/beyond-foxconn-deplorable-working-conditions-characterize-apples-entire-supply-chain/>, 19-01-2024.

⁴⁷¹ Larry C. BACKER, "Transnational corporations' outward expression of inward self-constitution: the enforcement of human rights by Apple, Inc.", *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 20, 2, 2013, pp. 805-879.

⁴⁷² Thomas CLARKE, Martijn BOERSMA, "The governance of Global Value Chains: unresolved human rights, environmental and ethical dilemmas in the Apple supply chain", *Journal of Business Ethics*, 143, 1, 2017, pp. 111-131.

⁴⁷³ *Fair Labor Association: Foxconn verification status report*, in "Digital Commons", 2012, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2757&context=globaldocs>, 20-01-2024.

⁴⁷⁴ Scott NOVA, Isaac SHAPIRO, "Polishing Apple: fair labor association gives Foxconn and Apple undue credit for labor rights progress", *Economic Policy Institute*, 352, 2012, pp.1-12.

Non limitandosi alla collaborazione con la FLA, Apple ha intrapreso sforzi per coinvolgere altre ONG dopo il 2012, tra cui Verité, una ONG specializzata nell'assicurare condizioni di lavoro eque, con l'obiettivo di sviluppare nuove strategie di comunicazione tra lavoratori e management⁴⁷⁵. Questi sforzi testimoniano l'impegno di Apple nel coinvolgere diverse parti interessate esterne, ampliando la sua rete di collaborazioni per migliorare le condizioni lavorative e la responsabilità sociale complessiva all'interno della sua catena di approvvigionamento.

Il China Labour Bulletin (CLB) situato a Hong Kong, è stato fondato da Han Dongfang, un ex operaio ferroviario costretto all'esilio a seguito dell'organizzazione della Federazione Autonoma dei Lavoratori di Pechino nel 1989 e costituisce forse il ponte più significativo nell'ambito della presenza online e multimediale⁴⁷⁶. Il CLB costituisce una preziosa risorsa, offrendo un vasto archivio di notizie, rapporti di ricerca, blog, podcast e contenuti multimediali, presentati sia in cinese che in inglese. Tale ricchezza informativa è curata da un gruppo bilingue di collaboratori, che include attivisti cinesi in esilio, ricercatori, scrittori occidentali e accademici locali di Hong Kong⁴⁷⁷. È rilevante notare che, analogamente a Twitter e Facebook, il CLB non è direttamente accessibile nella Cina continentale a causa del sistema di filtraggio di Internet e del blocco dei siti web noto come “Great Firewall”⁴⁷⁸; tuttavia, numerosi attivisti sindacali, tra cui coloro con cui ho avuto l'opportunità di dialogare, hanno acquisito competenze per “scalare il muro”⁴⁷⁹ utilizzando server proxy o reti private virtuali al fine di accedere a siti web come il CLB. In conclusione, il coinvolgimento delle ONG del lavoro nel caso dei tragici suicidi dei lavoratori presso Foxconn nel 2010 ha svolto un ruolo cruciale nell'espone le condizioni precarie e le pratiche lavorative a dir poco critiche. In un contesto in cui le istituzioni sindacali tradizionali, come la FNSC, hanno dimostrato limitazioni e inefficacia⁴⁸⁰, le ONG del lavoro hanno operato come voci indipendenti e autorevoli.

L'impegno delle ONG ha contribuito a superare le barriere informative e a evidenziare le discrepanze tra le affermazioni delle aziende e la realtà delle condizioni di lavoro: la documentazione dettagliata fornita da queste organizzazioni ha messo in luce violazioni dei

⁴⁷⁵ Larry C. BACKER, “Transnational corporations’ outward expression of inward self-constitution: the enforcement of human rights by Apple, Inc.”, *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 20, 2, 2013, pp. 805-879.

⁴⁷⁶ Jack Linchuan QIU, “Network labour and non-elite knowledge workers in China”, *Work organization, Labour & Globalisation*, 4, 2, 2010, pp. 80-95.

⁴⁷⁷ *Ibidem*.

⁴⁷⁸ Geremie BARMÉ, Sang YE, “The Great Firewall of China”, *Wired*, 5, 6, 1997, pp. 138-150.

⁴⁷⁹ Jack Linchuan QIU, “Network labour and non-elite knowledge workers in China”, *Work organization, Labour & Globalisation*, 4, 2, 2010, pp. 80-95.

⁴⁸⁰ Lei GUO, Shih-Hsien HSU, Avery HOLTON, Sun Ho JEONG, “A case study of the Foxconn suicides: an international perspective to framing the sweatshop issue”, *The International Communication Gazette*, 74, 5, pp. 484-503.

diritti dei lavoratori, pratiche di sfruttamento e mancanza di trasparenza nelle operazioni della catena di fornitura⁴⁸¹. L'utilizzo di piattaforme online e social media ha permesso alle ONG del lavoro di creare una connessione diretta con il pubblico internazionale, attirando l'attenzione globale sulle problematiche emergenti. Le indagini indipendenti, i rapporti di ricerca e le testimonianze fornite dalle ONG hanno catalizzato la responsabilità delle aziende, innescando cambiamenti significativi nelle politiche e nelle pratiche lavorative di Apple e dei suoi fornitori. Nonostante le sfide, come il blocco di alcune piattaforme online nella Cina continentale⁴⁸², le ONG del lavoro hanno dimostrato la loro resilienza nell'utilizzare strategie innovative per superare le restrizioni e informare il pubblico sulle questioni etiche e sociali legate al lavoro. Il loro contributo ha sottolineato l'importanza della vigilanza indipendente nella promozione di ambienti di lavoro etici e nella tutela dei diritti dei lavoratori, sollecitando un dibattito critico sulla responsabilità sociale delle imprese in contesti globali di produzione.

⁴⁸¹ Jenny CHAN, Greg DISTELHORST, Dimitri KESSLER, Joonkoo LEE, Olga MARTIN-ORTEGA, Peter PAWLICKI, Mark SELDEN, Benjamin SELWYN, "After the Foxconn Suicides in China: a roundtable on labor, the State and Civil Society in global electronics", *Critical Sociology*, 48, 2, 2022, pp. 211-233.

⁴⁸² Rana Siu INBODEN, "China at the UN: choking civil society", *Journal of Democracy*, 32, 3, 2021, pp. 124-135.

Conclusioni

L'analisi condotta, sia dal punto di vista teorico nella prima parte che dal punto di vista pratico nella seconda parte, rivela la notevole complessità del quadro che coinvolge gli attori impegnati nella difesa dei lavoratori cinesi.

In primo luogo, emerge chiaramente che la FNSC, in quanto unica organizzazione sindacale ufficiale della RPC riveste un ruolo fondamentale nelle relazioni socioeconomiche cinesi; tuttavia, la sua stretta connessione con il Partito-Stato indica una limitata autonomia nel rappresentare efficacemente gli interessi dei lavoratori, mettendo a rischio la sua capacità di garantire diritti e condizioni lavorative adeguate. L'analisi dei rapporti della FNSC con le aziende statali e con quelle a investimento estero suggerisce una dipendenza nei confronti dei datori di lavoro e delle politiche governative, sollevando dubbi sulla sua indipendenza e sulla sua efficacia nel tutelare i lavoratori, soprattutto considerando l'importanza crescente del settore privato e degli investimenti esteri nell'economia cinese. Queste dinamiche potrebbero influenzare la percezione internazionale della FNSC, suscitando critiche sulla sua autonomia e sulla sua capacità di rappresentare adeguatamente gli interessi dei lavoratori cinesi.

Il caso dei suicidi presso gli stabilimenti Foxconn in Cina ha posto in luce la complessità e le sfide nel garantire condizioni di lavoro dignitose per i lavoratori nel Paese; tuttavia, ha anche offerto l'opportunità di valutare il ruolo del governo e della FNSC nell'affrontare le dinamiche sociali ed economiche in continua evoluzione. Le pressioni economiche e la crescente competitività globale hanno rappresentato ostacoli significativi per un intervento efficace da parte sia del governo sia della FNSC nella tutela dei diritti dei lavoratori.

L'inefficacia delle risposte delle istituzioni governative e sindacali nel caso Foxconn sottolinea la necessità di riforme strutturali e di un impegno più forte per promuovere una governance del lavoro responsabile e inclusiva. Inoltre, va considerato che i sindacati interni a Foxconn hanno principalmente adottato politiche mirate a limitare il danno d'immagine per l'azienda, anziché fornire effettivi aiuti ai lavoratori operanti e residenti negli stabilimenti Foxconn in Cina. Questo atteggiamento ha sollevato ulteriori interrogativi sul loro ruolo e sulla loro efficacia nel rappresentare e difendere gli interessi dei lavoratori. L'adozione di misure superficiali anziché soluzioni concrete per migliorare le condizioni lavorative e il benessere dei dipendenti ha evidenziato una mancanza di impegno nel risolvere le vere problematiche sul posto di lavoro. Tale comportamento mette in discussione l'autenticità e l'efficacia dei sindacati interni nel garantire i diritti e il benessere dei lavoratori, mentre solleva la necessità di un

rafforzamento delle misure di tutela e delle politiche aziendali volte al miglioramento delle condizioni lavorative e della vita dei dipendenti.

D'altra parte, un ruolo cruciale nella difesa dei lavoratori in Cina è svolto dalle ONG del lavoro, le quali rappresentano attori non istituzionali impegnati nella tutela dei diritti dei lavoratori. Queste organizzazioni, nonostante le innumerevoli sfide che si trovano ad affrontare in un contesto a dir poco complesso come quello della RPC, contribuiscono sia a promuovere una maggior divulgazione delle notizie reali relative alle condizioni lavorative in Cina, sia a promuovere una maggiore coscienza legale tra i lavoratori cinesi. Di fatti, è stato possibile constatare come l'attivismo delle ONG del lavoro nel contesto del caso Foxconn evidenzia il loro potenziale nel sollevare questioni cruciali e nel promuovere la trasparenza e la responsabilità aziendale. Attraverso il loro impegno, queste organizzazioni hanno portato alla luce la verità sulle condizioni di lavoro e sulle pressioni subite dai giovani lavoratori cinesi, attirando l'attenzione sia a livello nazionale che internazionale sulle questioni relative ai diritti dei lavoratori e alla responsabilità sociale delle imprese.

In conclusione, l'analisi condotta evidenzia la complessità della difesa dei lavoratori cinesi, con la FNCS che mostra limiti nella tutela degli interessi dei lavoratori a causa delle sue connessioni con il Partito-Stato e delle dipendenze dai datori di lavoro e dalle politiche governative. I fallimenti nel caso Foxconn sottolineano la necessità di riforme strutturali e di un maggiore impegno per una governance del lavoro responsabile. Le ONG del lavoro emergono come attori cruciali nel promuovere trasparenza e sensibilizzazione sui diritti dei lavoratori e sulla responsabilità sociale delle imprese.

Bibliografia

- ASHWIN, Sarah, CLARKE, Simon, *Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2002.
- BACKER, Larry C., “Transnational corporations’ outward expression of inward self-constitution: the enforcement of human rights by Apple, Inc.”, *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 20, 2, 2013, pp. 805-879.
- BAI Ruixue, “The role of the All-China Federation of Trade Unions: implications for Chinese workers today”, *WorkingUSA: The Journal of Labour and Society*, 14, 1, 2011, pp. 19-39.
- BARMÉ, Geremie, YE Sang, “The Great Firewall of China”, *Wired*, 5, 6, 1997, pp. 138-150.
- BJÖRKMANJ, Ingmar, OSLAND, Gregory E., “Multinational corporations in China: responding to government pressures”, *Long Range Planning*, 31, 3, 1998, pp. 436-445.
- BROWN, Ronald C., “Collective bargaining in China: Guangdong regulation a harbinger of national model?”, *China-EU Law Journal*, 4, 2015, pp. 135-154.
- CABESTAN, Jean-Pierre, “Is Xi Jinping the reformist leader China needs?”, *China Perspectives*, 3, 2012, pp. 69-76.
- CHAN Andy W., SNAPE, Ed, LUO Michelle S., ZHAI Yujuan, "The developing role of unions in China's foreign-invested enterprises", *British Journal of Industrial Relations*, 55, 3, 2017, pp. 602-625.
- CHAN Anita, “Chinese enterprise reforms: convergence with the Japanese model?”, in Barrett L. McCormik, Jonathan Unger, *China After Socialism: In the Footsteps of Eastern Europe or East Asia?*, London, Routledge, 2017.
- CHAN Anita, “Chinese Trade Unions and workplace relations in State-owned and Joint-venture Enterprises”, in Malcolm Warner, *Changing workplace relations in the Chinese economy*, London, Palgrave Macmillan, 2000.
- CHAN Anita, “Labor in Waiting: The International Trade Union Movement and China”, *New Labor Forum*, 11, 2002, pp. 54-59.
- CHAN Anita, “Labour Relations in Foreign-funded Ventures, Chinese Trade Unions, and the Prospects for Collective Bargaining”, in Greg O’Leary, *Chinese Workers and their state: adjusting to capitalism (Socialism and social movements)*, London, Routledge, 2019.
- CHAN Chris King-Chi, “Community-Based Organizations for Migrant Workers’ Rights: The Emergence of Labour NGOs in China”, *Community Development Journal*, 48, 1, 2013, pp. 6-22.

- CHAN Chris King-Chi, HUI Elaine Sio-leng, “The development of collective bargaining in China: from ‘Collective bargaining by riot’ to ‘party state-led wage bargaining’”, *The China Quarterly*, 217, 2013, pp. 221-242.
- CHAN Chris King-Chi, LUO Siqi, “Reclaiming ‘Territories’: two case studies of Trade Union Innovation Projects in South China”, *China Review*, 20, 1, 2020, pp. 135-164.
- CHAN Jenny, “A suicide survivor: the life of a Chinese migrant worker at Foxconn”, *The Asia-Pacific Journal*, 11, 31, 2013, pp 1-21.
- CHAN Jenny, “The Foxconn Suicide Express”, in Ivan Franceschini, Christian Sorace, *Proletarian China: a century of Chinese labour*, London, Verso Books, 2022.
- CHAN Jenny, DISTELHORST, Greg, KESSLER, Dimitri, LEE Joonkoo, MARTIN-ORTEGA, Olga, PAWLICKI, Peter, SELDEN, Mark, SELWYN, Benjamin, “After the Foxconn Suicides in China: a roundtable on labor, the State and Civil Society in global electronics”, *Critical Sociology*, 48, 2, 2022, pp. 211-233.
- CHAN Jenny, NGAI Pun, “Suicide as protest for the New Generation of Chinese migrant worker: Foxconn, global capital, and the State”, *The Asia-Pacific Journal*, 8, 37, 2010, pp. 8-11.
- CHAN Jenny, SELDEN, Mark, NGAI Pun, “Chinese Labor Protest and Trade Unions”, in Richard Maxwell, *The Routledge companion to labor and media*, New York, Routledge, 2016.
- CHAN Jenny, SELDEN, Mark, NGAI Pun, *Dying for an iPhone: Apple, Foxconn, and the lives of China’s workers*, Chicago, Haymarket Books, 2020.
- CHEN Feng, “Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform”, *The China Quarterly*, 176, 2003, pp. 1006-1028.
- CHEN Feng, “Legal mobilization by trade unions: the case of Shanghai”, *The China Journal*, 52, 2004, pp. 27-45.
- CHEN Fung, TANG Mengxiao, “Labor conflicts in China: typologies and their implications”, *Asian Survey*, 53, 3, 2013, pp. 559–583.
- CHEN Li, “China’s central state corporatism: The party and the governance of centrally controlled businesses”, in Yongjian Zheng, Lance L.P. Gore (Eds.), *The Chinese Communist Party in Action: Consolidating Party Rule*, London, Routledge, 2019.
- CHENG Joseph Yu-shek, NGOK Kinglun, YAN Huang, “Multinational corporations, global civil society and Chinese labour: Workers’ solidarity in China in the era of globalization”, *Economic and Industrial Democracy*, 33, 3, 2011, p. 379-401.

CHENG Qijin, CHEN Feng, YIP Paul Siu Fai., “The Foxconn suicides and their media prominence: is the Werther effect applicable in China?”, *BioMed Central Public Health*, 11, 841, 2011, pp. 1-10.

CHRISTIANSEN, Hans, “Balancing commercial and non-commercial priorities of state-owned enterprises”, *Organization for Economic Cooperation and Development*, 6, 2013, pp. 6-12.

CHRISTOS, Karampolas, “Foxconnian culture: an operational crisis abetted suicides”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, pp. 447-454.

CLARKE, Simon, LEE Cheng-Hee, LI Qi, “Collective consultation and industrial relations in China”, *British Journal of Industrial Relations*, 42, 2, 2004, pp. 235-254.

CLARKE, Thomas, BOERSMA, Martijn, “The governance of Global Value Chains: unresolved human rights, environmental and ethical dilemmas in the Apple supply chain”, *Journal of Business Ethics*, 143, 1, 2017, pp. 111-131.

COOKE Fang Lee, “Chinese Industrial relations research: In search of a broader analytical framework and representation”, *Asia Pacific Journal of Management*, 31, 2014, pp. 875-898.

COONEY, Sean, “China's labour law, compliance and flaws in implementing institutions”, *Journal of industrial relations*, 49, 5, 2007, pp. 673-686.

COOPER, Davina, “Local Government Legal Consciousness in the Shadow of Juridification”, *Journal of Law and Society*, 22, 1995, pp. 506–526.

CROUCHER, Richard, MILES, Lilian, “Chinese migrant worker representation and institutional change: social or centralist corporatism?”, *Asian Journal of Comparative Law*, 5, 1, 2010, pp.1-26.

DENG Yunxue, “The development of elected workplace trade unions in authoritarian China”, *China Review*, 20, 1, 2020, pp. 83-108.

DEYO, Frederic C., *Beneath the miracle: Labor subordination in the new Asian industrialism*, Berkeley, University of California Press, 1989.

ENGEL, David M., MUNGER, Frank W., “Rights, remembrance, and the reconciliation of difference”, *Law and Society Review*, 30, 1, 1996, pp. 7-54.

EWICK Patricia, SILBEY, Susan S., *The common place of law: stories from everyday life*, Chicago, The University of Chicago Press, 1998.

EWICK, Patricia, SILBEY, Susan S., “Conformity, contestation and resistance: an account of legal consciousness”, *New England Law Review*, 26, 1992, pp. 731-749.

FENG Chongyi, “The NGO law in China and its impact on overseas funded NGOs”, *Cosmopolitan Civil Society: An Interdisciplinary Journal*, 9, 3, 2017, pp. 96-105.

FENG Tongqing, “An Overview of the Workers' Congress System in China”, trad. di Wu Xiaozhen, in Rudolf Traub-Merz, Kinglun Ngok, *Industrial Democracy in China*, Beijing, China Social Sciences Press, 2012.

FLETCHER, Merton Don, *Workers and Commissars: Trade Union Policy in the People's Republic of China*, Washington, Western Washington University, 1974.

FRANCESCHINI, Ivan, “Global China beyond the Belt and Road Initiative”, *China Perspectives*, 4, 123, 2020, pp. 3-6.

FRANCESCHINI, Ivan, “Labour NGOs in China: a real force for political change?”, *The China Quarterly*, 218, 2014, pp. 474-492.

FRANCESCHINI, Ivan, “The broken belt: the All-China Federation of Trade Unions and the Communist Party in the People's Republic of China”, *Contemporanea: XIXth and XXth Century History Review*, 18, 1, 2015, pp. 67-90.

FRANCESCHINI, Ivan, “The Chinese Trade Union Goes Abroad: Evidence from Cambodia”, *China Perspectives*, 4, 2020, pp. 29-37.

FRANCESCHINI, Ivan, “Trade Union”, in Christian Sorace, Ivan Franceschini, Nicholas Loubere, *Afterlives of Chinese Communism: political concepts from Mao to Xi*, Canberra, Australia National University Press, 2019.

FRANCESCHINI, Ivan, *Lavoro e diritti in Cina: Politiche sul lavoro e attivismo operaio nella fabbrica del mondo*, Bologna, il Mulino, 2016.

FRANCESCHINI, Ivan, LIN, Kevin, “Labor NGOs in China: From Legal Mobilization to Collective Struggle (and Back?)”, *China Perspectives*, 1, 2019, pp. 75–84.

FRANCESCHINI, Ivan, NESOSSI, Elisa, “State Repression of Chinese labor NGOs: a chilling effect?”, *The China Journal*, 80, 2018, pp. 111-129.

FRIEDMAN, Eli, “Getting through the hard times together? Chinese workers and unions respond to the economic crisis”, *Journal of Industrial Relations*, 54, 4, 2012, pp. 459-475.

FRIEDMAN, Eli, *Insurgency trap: labor politics in post socialist China*, New York, Cornell University Press, 2014.

FRIEDMAN, Eli, LEE Ching Kwan, “Remaking the World of Chinese Labour: a 30-year retrospective”, *British Journal of Industrial Relations*, 48, 3, 2010, pp. 507-533.

FROISSART, Chloé, YAN Liu, QUAN Meng, “Trade-offs between state organizations and workers' organisations: Chinese unions in search of authoritarian collective bargaining”, *China Perspectives*, 2, 2019, pp. 29-38.

FU Diana, DISTELHORST, Greg, “Grassroots Participation and Repression Under Hu Jintao and Xi Jinping”, *The China Journal*, 79, 2018, pp. 100–122.

GALLAGHER, Mary Elizabeth, “China’s workers movement and the end of the rapid-growth era”, *Daedalus*, 143, 2, 2014, pp. 81-95.

GALLAGHER, Mary Elizabeth, “Mobilizing the law in China: ‘Informed Disenchantment’ and the development of legal consciousness”, *Law and Society Review*, 40, 4, 2006, pp. 783-816.

GALLAGHER, Mary Elizabeth, *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labour in China*, Princeton, Princeton University Press, 2005.

GRAHAM, Edward M., KRUGMAN, Paul R., “The surge in foreign direct investment in the 1980s”, in Kenneth A. Froot, *Foreign direct investment*, Chicago, University of Chicago Press, 1993.

GULLOTTA, Diego, LIN Lili, “In stagnation: a case study of a Chinese community-based labor NGO in the Yangtze River Delta”, *Critical Asian Studies*, 55, 1, 2023, pp. 1-19.

GUO Lei, HSU Shih-Hsien, HOLTON, Avery, JEONG Sun Ho, “A case study of the Foxconn suicides: an international perspective to framing the sweatshop issue”, *The International Communication Gazette*, 74, 5, 2012, pp. 484-503.

GUTHRIE, Doug, *China and globalization: the social, economic, and political transformation of Chinese society*, New York, Routledge, 2012 (I ed. 2006).

HARPER, Paul, “The Party and the Unions in Communist China”, *The China Quarterly*, 37, 1969, pp. 84-119.

HASMATH, Reza, “The century of Chinese Corporatism”, *American Affairs*, 4, 1, 2020, pp. 136-148.

HATTE, Sophie, KOENIG, Pamina, “The geography of NGO activism against multinational corporations”, *The World Bank Economic Review*, 34, 1, 2020, pp. 143-163.

HOLBIG Heike, LANG, Bertram, “China’s overseas NGO law and the future of international civil society”, *Journal of Contemporary Asia*, 52, 4, 2021, pp. 574-601.

HOWELL, Jude, “All-China Federation of Trade Unions beyond reform? The slow march of direct elections”, *The China Quarterly*, 196, 2008, pp. 845-863.

HOWELL, Jude, “New democratic Trends in China? Reforming The All-China Federation of Trade Unions”, *Institute of Development Studies*, 263, 2006, pp. 3-28.

HOWELL, Jude, PRINGLE, Tim, “Shades of authoritarianism and state–labour relations in China”, *British Journal of Industrial Relations*, 57, 2, 2019, pp. 223-246.

HUANG Xiaoyong, CAI Liqiang, “Zhongguo minjian zuzhi yinglai zhengce tiaozheng chuankou he zhongda fazhan qiji 中国民间组织迎来政策调整窗口和重大发展契机 Le organizzazioni civili cinesi si trovano di fronte alla finestra di aggiustamento delle politiche e a significative opportunità di sviluppo”, in Huang Xiaoyong (ed.), *Zhongguo minjian zuzhi*

baogao 2009-2010 中国民间组织报告 2009-2010 Rapporto sulle organizzazioni civili cinesi 2009-2010, Beijing, Shehui kexue wenzhai chubanshe, 2010.

HUANG Yasheng, *Selling China: foreign direct investment during the Reform Era*, Cambridge, Cambridge University Press, 2003.

INBODEN, Rana Siu, “China at the UN: chocking civil society”, *Journal of Democracy*, 32, 3, 2021, pp. 124-135.

JIANG Yongzhong, YAO Yi, “Industrial relations climate and employee intention to quit: The roles of voice and silence”, *Social behavior and personality: An International Journal*, 48, 8, 2020, pp. 1-13.

JIN Xiankun, XU Liping, XIN Yu, ADHIKARI, Ajay, “Political governance in China’s state-owned enterprises”, *China Journal of Accounting Research*, 15, 2, 2022, pp. 1-29.

JORDAN, Rolf, “Labour in a Globalising World: The Challenge for Asia”, *Internationales Asienforum*, 32, 2, 2001, pp. 186-189.

KENT, Ann, “China, International organizations and Regimes: The ILO as a Case Study in Organizational Learning”, *Pacific Affairs*, 70, 4, 1987-1988, pp. 517-532.

KONG Xianghong, “Capacity-building and reform of Chinese Trade Unions: using legal and democratic means to resolve the conflict of roles of trade union chairs”, in Rudolf Traub-Merz e Kinglun Ngok, *Industrial Democracy in China: with additional studies on Germany, South Korea and Vietnam*, Beijing, China Social Sciences Press, 2012.

KRISHNAN, Anand Parappadi, “Vanguard to Periphery: The CPC’s Changing”, *China Report*, 58, 1, 2022, pp. 60-74.

LAM, Kit-Chun, “A study of the ethical performance of foreign-investment enterprises in the China labor market”, *Journal of Business Ethics*, 37, 4, 2002, pp. 349-365.

LANDRY, Pierre LANDRY, “The diffusion of legal institutions in China”, in Wu Guoguang e Helen Lansdowne (eds.), *Socialist China, Capitalist China*, London, Routledge, 2009.

LAROCHE, Patrice, “Unions, collective bargaining and firm performance”, *Global Labor Organisation*, 728, 2020, pp. 1-33.

LAUFFS, Andreas, ATTER, Andrew, *China staff employment manual*, Hong Kong, Asia Law & Practice, 1995.

LEE Chang-Hee, BROWN, William, WEN Xiaoyi, “What sort of collective bargaining is emerging in China?”, *British Journal of Industrial Relations*, 54, 1, 2016, pp. 214-236.

LEE Ching Kwan, *Against the Law: labor protest in China’s rustbelt and sunbelt*, Berkeley, University of California Press, 2007.

LEE Lai To, *Trade Unions in China, 1949 to Present*, Singapore, Singapore University Press, 1986.

LEWICKA, Dogmara, “Employee institutional trust as an antecedent of diverse dimensions of organizational commitment”, *Argumenta Oeconomica*, 1, 44, 2020, pp. 321-340.

LEWIS, John Bruce, OTTLEY, Bruce L., “China’s developing Labor Law”, *Washington University Law Quarterly*, 59, 1981, pp. 1165-1220.

LI Gang, ZHANG Shenwei, LIU Siyang, “Fushikang de chengzhang yu guanli moshi 富士康的成长与管理模式 Modello di crescita e gestione di Foxconn”, *Samsung Economic Research Institute China Review*, 8, 8, 2008, pp. 1-17.

LI Yuanling, DAI Zhongliang, HU Xiao, “Impact of union practices on labor relations in China: Institutional trust as a moderator”, *Frontiers in Psychology*, 13, 2022, pp. 1-9.

LI Zhongjie, “This time is different: the 18th CPC National Congress”, *Economic and Political Studies*, 1, 2, 2013, pp. 178-195.

LIU Mingwei, LI Chunyun, “Environment Pressures, Managerial Industrial Relations Ideologies and Unionization in Chinese Enterprises”, *British Journal of Industrial Relations*, 52, 1, 2014, pp. 82-111.

LIU Shaoying, ZHANG Yue, “Cities without slums? China’s land regime and dual-track urbanization”, *Cities*, 101, 2020, pp. 1-13.

LOCKRIDGE, Richard, “Doubling down in non-market economies: the inequitable application of trade remedies against China and the case for new WTO institution”, *Southern California Interdisciplinary Law Journal*, 24, 249, pp. 249-288.

LORENTZEN, Peter, SCOGGINS, Suzanne, “Understanding China’s rising rights consciousness”, *The China Quarterly*, 223, 2015, pp. 638-657.

LUO Yadong, “Guanxi and performance of Foreign-Invested Enterprises in China: an empirical inquiry”, *Management International Review*, 37, 1, 1997, pp. 51-70.

MANTSIOS, Gregory, “Tea for two: Chinese and U.S. Labor: a report from China”, *New Labor Forum*, 11, 2002, pp. 61-73.

METCALF, David, LI Jianwei, “Chinese unions: nugatory or transforming? An 'Alice' analysis”, *Centre for Economic Performance*, 708, 2005, pp. 3-27.

MORRIS, Richard, “Trade unions in contemporary China”, *The Australian Journal of Chinese Affairs*, 13, 1985, pp. 51-67.

MÜLLER, Wolfgang, “Foxconn economics: how much room for better pay and working conditions?”, in Drahekoupil, Jan, Rutvica Andrijasevic, and Devi Sacchetto, *Flexible*

workforces and low profit margins: electronics assembly between Europe and China, Brussels, European Trade Union Institute, 2016, pp. 155-170.

NGAI Pun, CHAN Jenny, “Global capital, the State, and Chinese workers: the Foxconn experience”, *Modern China*, 38, 4, 2012, pp. 383-410.

NGAI Pun, CHAN Jenny, GUO Yuhua, SELDEN, Mark, “Apple, Foxconn, and Chinese workers’ struggles from a global labor perspective”, *Inter-Asia Cultural Studies*, 17, 2, 2016, pp. 166-185.

NGAI Pun, LU Huilin, GUO Yuhua, SHEN Yuan, *Nella fabbrica globale: vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn*, trad. di Ferruccio Gambino e Devi Sacchetto, Verona, Ombre Corte, 2015.

NGOK Kinglun, “The changes of Chinese labor policy and labor legislation in the context of market transition”, *International Labor and Working-Class History*, 73, 2008, pp. 45-64.

NOVA, Scott, SHAPIRO, Isaac, “Polishing Apple: fair labor association gives Foxconn and Apple undue credit for labor rights progress”, *Economic Policy Institute*, 352, 2012, pp.1-12.

O’LEARY, Greg, *Chinese workers and their state: Adjusting the Capitalism*, Routledge, 1998.

OCASIO, William, RADOYNOVSKA, Nevena, “Strategy and commitments to institutional logics: Organizational heterogeneity in business models and governance”, *Strategic Organization*, 14, 4, 2016, pp. 287-309.

PEERENBOOM, Randall, *China's Long March to Rule of Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2002.

PEI Minxin, “Citizens vs Mandarins: administrative litigation in China”, *The China Quarterly*, 152, 1997, pp. 832-862.

PENG Sujie, JIA Fu, DOHERTY, Bob, “The role of NGOs in sustainable supply chain management: a social movement perspective”, *Supply Chain Management: An International Journal*, 27, 3, 2022, pp. 383-408.

PERRY, Elizabeth, “Studying Chinese politics: farewell to revolution?”, *The China Journal*, 57, 2007, pp. 1–22.

QI Dongtao, “Progress and dilemmas of Chinese Trade Unions”, *East Asian Policy Institute Background Brief*, 537, 2010, pp. 14-21.

QIU Jack Linchuan, “Network labour and non-elite knowledge workers in China”, *Work organization, Labour & Globalisation*, 4, 2, 2010, pp. 80-95.

SACCHETTO, Devi, ANDRIJASEVIC, Rutvica, DRAHOKOUPIL, Jan, *Flexible workforces and low profit margins: electronics assembly between Europe and China*, Brussels, European Trade Union Institute, 2016.

SARGESON, Sally, *Reworking China's Proletariat*, London, Macmillan, 1999.

SELDEN, Mark, NGAI Pun, CHAN Jenny, "Apple, Foxconn and China's new working class: political economy of global production", *The Asia-Pacific Journal*, 11, 32, 2013, pp. 1-21.

SELDEN, Mark, PERRY, Elizabeth J., "Introduction: reform, conflict and resistance in contemporary China", in Mark Selden, Elizabeth J. Perry (eds.), *Chinese Society: change, conflict and resistance*, London, Routledge, 2010.

SHEEHAN, Jackie, *Chinese Workers: A New History*, London, Routledge, 2002.

SILBEY, Susan S., "Studying Legal Consciousness: building institutional theory from micro data", *Droit et Société*, 3, 2018, pp. 685-731.

SNAPE, Holly, "Cultivate Aridity and Deprive Them of Air: Altering the Approach to Non-State-Approved Social Organizations", *Made in China Journal*, 6, 1, 2021, pp. 54-59.

STALANS, Loretta J., KINSEY, Karyl A., "Self-Presentation and Legal Socialization in Society: Available Messages about Personal Tax Audits", *Law and Society Review*, 28, 1994, pp. 859-896.

TAYLOR, Bill, LI Qi, "Is the ACFTU a Union and does it matter?", *Journal of Industrial Relations*, 49, 5, 2007, pp. 701-715.

TRAUB-MERZ, Rudolf, "All-China Federation of Trade Unions: structure, functions and the challenge of collective bargaining", *Global Labour University*, 13, 2011, pp. 1-40.

VAN HEERDEN, Auret, "FLA Investigation of Foxconn in China", *Global Labour Journal*, 3, 2, 2012, pp. 278-281.

VAN LIEMT, Gijbert, "Hon Hai/Foxconn: which way forward?", in Rutvica Andrijasevic, Jan Drahekoupil, Devi Sacchetto (Eds.), *Flexible workforces and low profit margins: electronics assembly between Europe and China*, Brussels, European Trade Union Institute, 2016.

WALDER, Andrew G., *Communist neo-traditionalism: Work and authority in Chinese industry*, California, University of California Press, 1986.

WANG Jiangyu, "The political logic of corporate governance in China's state-owned enterprises", *Cornell International Law Journal*, 47, 3, 2014, pp. 631-670.

WANG Kan "A changing arena of Industrial Relations in China", *Employee Relations: The International Journal*, 30, 2, 2008, pp. 190-216.

WANG Shaoguang, "Deng Xiaoping's Reform and the Chinese Workers Participation in the Protest Movement of 1989", *Research in Political Economy*, 13, 1992, pp. 163-197.

WANG Xianghong, "The Impact of Collective Wage Agreements in China", in Françoise Carré and Christian Weller, *Labor and employment relations association series*, Chicago, LERA For Libraries, 2012.

- WANG Ying, “Embeddedness beyond borders: examining the autonomy of Chinese NGOs in their global endeavors”, *Journal of Current Chinese Affairs*, 52, 1, 2023, pp. 4-21.
- WATERS, Sarah, “Workplace Suicide and States of Denial: The France Télécom and Foxconn Cases Compared”, *tripleC: Communication, Capitalism & Critique, Journal for a Global Sustainable Information Society*, 15, 1, 2017, pp. 191-213.
- WHITE, Gordon, HOWELL, Jude, SHANG Xiaoyuan, *In Search of Civil Society: Market Reform and Social Change in Contemporary China*, Oxford, Clarendon Press, 1996.
- WU Jinglian, *Understanding and interpreting Chinese economic reform*, Singapore, Thomson South Western, 2005.
- XIE Yu, ZHOU Xiang, “Income inequality in today’s China”, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111,19, 2014, pp. 6928-6933.
- XU Mingtian, XU Xiaomei, *Fushikang zhenxiang 富士康真相 La verità su Foxconn*, Hangzhou, Zhejiang Daxue Chubanshe, 2010.
- YAO Yang, ZHONG Ninghua, “Unions and workers’ welfare in Chinese firms”, *Journal of Labor Economics*, 31, 3, 2013, pp. 633-667.
- YU Xiaomin, “Workplace democracy in China's foreign-funded enterprises: a multilevel case study of employee representation”, *Economic and industrial democracy*, 29, 2, 2008, pp. 274-300.
- ZHANG Yunqiu, “An Intermediary: The Chinese Perception of Trade Unions since the 1980s”, *Journal of Contemporary China*, 6, 14, 1997, pp. 139–152.
- ZHANG Zhuoni, WU Xiaogang, “Occupational segregation and earnings inequality: rural migrants and local workers in urban China”, *Social Science Research*, 61, 2017, pp. 57-74.
- Zhonghua quanguo zonggonghui 中华全国总工会 Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, *Jianguo Yilai Zhonggong Zhongyang Guanyu Gongren Yundong Wenjian Xuanbian 建国以来中共中央关于工人运动文件选编 Documenti scelti dal Comitato Centrale del Partito Comunista Cinese sul movimento operaio dalla fondazione della Repubblica Popolare Cinese*, Beijing, Gongren Chubanshe, 1989.
- ZHOU, Ao, BLUMENFELD, Stephen B., “From hutong to horizon: a study of the transformation of labour NGOs in China”, *Employee Relations: The International Journal*, 2023, pp. 1-17.
- ZHU, Ying, WARNER, Malcolm, “An emerging model of employment relations in China: a divergent path from the Japanese?”, *International Business Review*, 9, 3, 2000, pp. 345-361.

Sitografia

About CLW, in “China Labor Watch”, 2024, <https://chinalaborwatch.org/about-clw/>, 19-01-2024.

About Hon Hai: Global footprint, in “Foxconn”, 2024, <https://www.foxconn.com/en-us/about/worldwide?associate=enterprises>, 01-02-2024.

ACFTU in a time of crisis: back to the old ways?, in “International Labor Organisation”, 2009, <http://www.ihlo.org/LRC/ACFTU/070509A.html>, 16-01-2024.

ALBERGOTTI, Reed, *Apple accused of worker violations in Chinese factories*, in “The Washington Post”, 2019, <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/09/09/apple-accused-worker-violations-chinese-factories-by-labor-rights-group/>, 31-01-2024.

Alleviating workplace stress, in “Beijing Review”, 2010, http://www.bjreview.com.cn/print/txt/2010-06/12/content_279444.htm, 12-01-2024.

ARMSTRONG, Paul, *Report: poor condition continue at Apple’s China suppliers*, in “CNN”, 2012, <https://edition.cnn.com/2012/05/31/world/asia/china-foxconn-workers-report/index.html>, 05-02-2024.

BARBOZA, David, *How China built ‘iPhone City’ with billions on perks for Apple’s partner*, in “The New York Times”, 2016, <https://www.nytimes.com/2016/12/29/technology/apple-iphone-china-foxconn.html>, 01-02-2024.

Beyond Foxconn: deplorable working conditions characterize Apple’s entire supply chain, in “China Labor Watch”, 2012, <https://chinalaborwatch.org/beyond-foxconn-deplorable-working-conditions-characterize-apples-entire-supply-chain/>, 04-02-2024.

BICKER, Laura, *A restless Gen Z is reshaping the Chinese Dream*, in “BBC”, 2024, <https://www.bbc.com/news/world-asia-china-67779222>, 06-02-2024.

BRANIGAN, Tania, *Latest Foxconn suicide raises concern over factory life in China*, in “The Guardian”, 2010, <https://www.theguardian.com/world/2010/may/17/foxconn-suicide-china-factory-life>, 05-02-2024.

CHAN John, *Foxconn suicides highlight China’s sweatshop conditions*, in “World Socialist Web Site”, 2010, <https://www.wsws.org/en/articles/2010/06/foxc-j03.html>, 06-02-2024.

CHAN Ka Sing, *Foxconn: China’s probe of Taiwan iPhone maker exposes supply chain dilemma*, in “Reuters”, 2015, <https://www.reuters.com/breakingviews/foxconns-china-woes-expose-supply-chain-dilemma-2023-10-24/#:~:text=Taiwanese%20group%20Foxconn%20is%20China's,favourable%20levies%20on%20land%20usage.,> 09-02-2024.

CHAN Minnie, *Foxconn suicide leap takes death toll to 7 this year*, in “South China Morning Post”, 2010, <https://www.scmp.com/article/714528/foxconn-suicide-leap-takes-death-toll-7-year>, 03-02-2024.

CHEN Michelle, *In these times: can we trust Foxconn's new 'democratic' Chinese factories?*, in “China Labour Bulletin”, 2012, <https://clb.org.hk/en/content/these-times-can-we-trust-foxconn%E2%80%99s-new-%E2%80%98democratic%E2%80%99-chinese-factories>, 03-02-2024.

CHEN Wu, *Chinese NGOs in a globalizing world*, in “China Development Brief”, 2014, <https://chinadevelopmentbrief.org/reports/chinese-ngos-in-a-globalizing-world/>, 03-02-2024.

China relation with the ILO, in “Congressional-Executive Commission on China”, 2002, <https://www.cecc.gov/sites/chinacommission.house.gov/files/documents/roundtables/2002/CECC%20Roundtable%20Testimony%20-%20Tony%20Freeman%20-%203.18.02.pdf>, 23-12-2024.

China: rise of Trade Union, in “Bird & Bird”, 2016, <https://www.twobirds.com/en/insights/2016/china/rise-of-the-trade-union>, 29-01-2024.

China: Trade Union Law of 1992, in “Refworld”, 1992, <https://www.refworld.org/docid/4da3154d2.html>, 12-01-2024.

China's achievements over the past 40 years and challenges in the New Era, in “Asia Development Bank”, 2018, <https://www.adb.org/news/speeches/chinas-achievements-over-past-40-years-and-challenges-new-era-takehiko-nakao>, 29-01-2024.

China's workers demand a better trade union, in “China Labour Bulletin”, 2013, <https://clb.org.hk/en/content/chinas-workers-demand-better-trade-union>, 25-12-2023.

Chinese trade union ACFTU publishes report on problems of migrant workers in China, in “Good Electronics”, 2010, <https://goodelectronics.org/chinese-trade-union-acftu-publishes-report-on-problems-of-migrant-workers-in-china/>, 06-02-2024.

Chinese, U.S. trade unions seek closer ties, in “The national People's Congress of the People's Republic of China”, 2009, http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Special/ViceChairmanWangZhaoguovisitsSouthAfrica/2009-08/27/content_1525139.htm, 23-12-2023.

CONDLIFFE, Jamie, *Foxconn is under scrutiny for worker condition. It's not the first time*, in “The New York Times”, 2018, <https://www.nytimes.com/2018/06/11/business/dealbook/foxconn-worker-conditions.html>, 31-01-2024.

Constitution of the All-China Federation of Trade Unions (amendment): adopted on 21 October 2008 at the 15th National Congress of Chinese Trade Unions, in “Congressional-Executive Commission on China”, 2013, <https://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/constitution-of-the-all-china-federation-of-trade-unions-amended>, 10-01-2024.

Country of Origin Information Report – China, in “Refworld”, 2006, <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?page=search&docid=447ab4c14&skip=0&query=2006&coi=CHN&searchin=year&sort=relevance>, 29-01-2024.

CROTHALL, Geoffrey, *Trade Union reform in China: an assessment*, in “Made in China Journal”, 2020, <https://madeinchinajournal.com/2020/03/02/trade-union-reform-in-china-an-assessment/>, 30-01-2024.

DEAN, Jason, TSAI Ting-I, *Suicides spark inquiries: Apple, H-P to examine Asian supplier after string of deaths at factory*, in “The Wall Street Journal”, 2010, <https://www.wsj.com/articles/SB10001424052748704026204575267603576594936>, 04-02-2024.

DEZAN, Shira, *Evaluating Trade Union Law, Collective Bargaining in China*, in “The global magazine of Payroll Org”, 2017, <https://global.payroll.org/publications-resources/Global-Payroll-Magazine/july-2017-issue/evaluating-trade-union-law-collective-bargaining-in-china>, 30-11-2023.

DUAN Yi, *Laogong NGO de qianjing yu tiaozhan 劳工 NGO 的前景与挑战 Prospettive e sfide per le ONG del lavoro*, in “China Digital Times”, 2016, <https://chinadigitaltimes.net/chinese/429758.html>, 26-01-2024.

Fact Sheet on China’s Foreign NGO Law: what is the Foreign NGO Law, and why did the P.R.C. create it?, in “China File”, 2017, <https://www.chinafile.com/ngo/latest/fact-sheet-chinas-foreign-ngo-law>, 03-02-2024.

Fair Labor Association: Foxconn verification status report, in “Digital Commons”, 2012, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2757&context=globaldocs>, 20-01-2024.

FALLOWS, James, *Inside Foxconn*, in “The Atlantic”, 2012, <https://www.theatlantic.com/international/archive/2012/10/inside-foxconn/263791/>, 02-02-2024.

Five things to know about Taiwan tech giant Foxconn, in “Economic Times”, 2022, <https://cio.economictimes.indiatimes.com/news/corporate-news/five-things-to-know-about-taiwan-tech-giant-foxconn/95266437>, 21-01-2024.

Foxconn and Apple fail to fulfill promises predicaments of workers after the suicides, in “SACOM”, http://sacom.hk/wp-content/uploads/2011/05/2011-05-06_foxconn-and-apple-fail-to-fulfill-promises, 20-01-2024.

Foxconn cites improvements in working conditions after “overwork” criticism, in “Global Times”, 2015, <https://www.globaltimes.cn/content/905688.shtml>, 17-01-2024.

Foxconn responds to ACFTU criticism, in “China Labor Watch”, 2015, <https://chinalaborwatch.org/foxconn-responds-to-acftu-criticism/>, 06-02-2024.

Foxconn suicides highlight the pressure on young factory workers in China, in “China Labour Bulletin”, 2010, <https://clb.org.hk/en/content/foxconn-suicides-highlight-pressures-young-factory-workers-china>, 01-02-2024.

Foxconn suicides: governments and companies must face responsibilities, in “International Trade Union Confederation”, 2010, <https://www.ituc-csi.org/foxconn-suicides-governments-and>, 06-02-2024.

Foxconn Technology Group Corporate social and environmental responsibility, in “Yumpu”, 2009, https://www.yumpu.com/en/document/view/4550491/foxconn-2009-csr-report#google_vignette, 09-02-2024.

FRANCESCHINI, Ivan, *1989: le due anime operaie di Tiananmen*, in “Torino World Affairs Institute”, 2019, <https://www.twai.it/articles/1989-le-due-anime-operaie-di-tiananmen/>, 23-01-2024.

FRANCESCHINI, Ivan, *Il sindacato cinese, ‘cinghia di trasmissione’ del Partito-Stato*, in “Torino World Affairs Institute”, 2012, <https://www.twai.it/articles/cineriesie-il-sindacato-cinese-cinghia-di-trasmissione-del-partito-stato/>, 23-01-2024.

FRANCESCHINI, Ivan, *Perché i sindacati cinesi non possono ‘alzare la voce’?*, in “Tutto Cina”, 2007, https://www.tuttocina.it/Mondo_cinese/131/131_fran.htm#:~:text=In%20linea%20di%20massima%2C%20si,carenze%20del%20sistema%20legale%20cinese, 23-01-2024.

FULLERTON, Jamie, *Suicide at Chinese iPhone factory reignites concern over working conditions*, in “The Telegraph”, 2018, <https://www.telegraph.co.uk/news/2018/01/07/suicide-chinese-iphone-factory-reignites-concern-working-conditions/>, 04-02-2024.

GERGES, David, *Watch your iPad being made at the Foxconn factory in China*, in “Daily Mail”, 2012, <https://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-2128888/Watch-iPad-Foxconn-factory-China.html>, 06-02-2024.

GUIDI, Alberto, *Manifatture hi-tech: i nuovi poli in gara*, “Istituto per gli Studi di Politica Internazionale”, 2023, <https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/manifatture-hi-tech-i-nuovi-poli-in-gara-113429>, 01-02-2024.

Guojia xinxing chengzhen hua gui Hua 2014-2020 nian 国家新型城镇化规划 2014-2020 年 Nuovo piano nazionale di urbanizzazione 2014-2020, in “Xinhua”, 2014, www.gov.cn/zhengce/2014-03/16/content_2640075.htm, 08-01-2024.

HEFFERNAN, Margaret, *What happened after the Foxconn suicides*, in “CBS Watch”, 2013, <https://www.cbsnews.com/news/what-happened-after-the-foxconn-suicides/>, 05-02-2024.

HILLIE, Kathrin, JACOB, Rahul, *Foxconn plans Chinese union vote*, in “CNN Business”, 2013, <https://edition.cnn.com/2013/02/03/business/china-foxconn-union/index.html>, 02-02-2024.

HUI Elaine Sio-ieng, *How direct are the ‘direct elections’ of trade unions official in China?*, in “Global Labour Column”, 2012, <http://column.global-labour-university.org/2012/10/how-direct-are-direct-elections-of.html>, 26-01-2024.

HULD, Arendse, *China Trade Unions: considerations for employers under new amended Law*, in “China Briefing”, 2022, <https://www.china-briefing.com/news/china-trade-unions-considerations-for-employers-under-new-amended-law/>, 03-12-2023.

iSlave behind the iPhone Foxconn workers in central China, in “The Centre for Research on Multinationals”, 2011, <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2011/10/iSlave-behind-the-iPhone-Foxconn-Workers-in-Central-China>, 04-02-2024.

Latest news reports on the Foxconn suicides, in “China Labour Bulletin”, 2010, <https://clb.org.hk/en/content/latest-news-reports-foxconn-suicides>, 04-02-2024.

LAU Mimi, *China to Boost Communist Party Presence in Mainland NGOs, Trade Unions and Foundations*, in “South China Morning Post”, 2015, <https://www.scmp.com/news/china/policies-politics/article/1862416/china-boost-communist-party-presence-mainland-ngos>, 08-02-2024.

MALONE, Andrew, JONES, Richard, *Revealed: inside the Chinese suicide sweatshop where workers toil in 34-hours shifts to make your iPod*, in “Daily Mail”, 2010, <https://www.dailymail.co.uk/news/article-1285980/Revealed-Inside-Chinese-suicide-sweatshop-workers-toil-34-hour-shifts-make-iPod.html>, 06-02-2024.

MARTINA, Michael, *China’s dorm room discontent emerges as new labor flashpoint*, in “Reuters”, 2012, <https://www.reuters.com/article/idUSBRE88Q1QT/>, 06-02-2024.

Migrant Workers Monitoring Survey Report in 2019, in “National Bureau of Statistics of China”, 2020, http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202004/t20200430_1742724.html, 24-12-2023.

NOVA, Scott, SHAPIRO, Isaac, *Fair Labor Association gives Foxconn and Apple undue credit for labor rights progress*, in “Economic Policy Institute”, 2012, <https://www.epi.org/publication/bp352-polishing-apple-fla-foxconn-labor-rights/>, 02-02-2024.

Ondata di suicidi alla fabbrica Foxconn di Shenzhen: lavoro alienante, in “Pontificio Istituto Missioni Estere Asia News”, 2010, <https://www.asianews.it/notizie-it/Ondata-di-suicidi-alla-fabbrica-Foxconn-di-Shenzhen:-lavoro-alienante-18513.html>, 31-01-2024.

Pechino: le imprese private devono accettare la ‘direzione’ del Partito Comunista, in “Asia News”, 2020, <https://www.asianews.it/notizie-it/Pechino:-Le-imprese-private-devono-accettare-la-%E2%80%98direzione%E2%80%99-del-Partito-comunista-51064.html>, 24-01-2024.

PETTIS, Michael, *What will it take for China’s GDP to grow at 4-5 percent over the next decade?*, in “Carnegie Endowment for International Peace”, 2023, <https://carnegieendowment.org/chinafinancialmarkets/91161#:~:text=According%20to%20the%20World%20Bank%2C%20China's%20%2418%20trillion%20economy%20accounts,accounts%20for%20about%2025%20percent.>, 29-01-2024.

Profile: Hon Hai Precision, in “Forbes”, 2023, <https://www.forbes.com/companies/hon-hai-precision/>, 31-01-2024.

Quanzong zhuyao zhize 全总主要职责 Principali responsabilità della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, in “ACFTU”, 2023, <https://www.acftu.org/jgsz/?7OkeOa4k=qAk1cqcf6Jax9NcXtC0E4ze9lz15YtjAyRh2aSsXL3aqqJcoYyiJqAqqPA>, 16-11-2023.

READ, Jennifer, *Icons of industry: Terry Gou, Foxconn*, in “Electronic Manufacturing Services Now”, 2019, <https://www.emsnow.com/icons-of-industry-terry-gou-foxconn/>, 31-01-2024.

RENDA, Davide, *Suicidi sul lavoro: Foxconn, le fabbriche della morte*, in “Eco Internazionale”, 2018, <https://ecointernazionale.com/2018/01/suicidi-sul-lavoro-foxconn-le-fabbriche-della-morte/>, 05-02-2024.

ROSENMAN, Olivia, *Revealed: how trade unions are failing in Shenzhen’s factories*, in “South China Morning Post”, 2013, <https://www.scmp.com/news/china-insider/article/1343678/revealed-how-trade-unions-are-failing-shenzhens-factories>, 03-02-2024.

RUCKUS, Ralf, *Chinese workers are facing escalating repression*, in “Jacobin”, 2023, <https://jacobin.com/2023/04/china-workers-labor-movement-left-state-repression>, 24-12-2023.

Ruhe lijie jianchi Zhongguo tese shehuizhuyi gonghui fazhan daolu? 如何理解堅持中國特色社會主義工會發展道路? Come comprendere il percorso di sviluppo del sindacato socialista con caratteristiche cinesi? in “Workers’ Daily”, 2018, <http://acftu.people.com.cn/n1/2018/1211/c67583-30457582.html>, 22-12-2023.

SAPIR, Andre, MAVROIDIS, Petros C., *China and the WTO: an uneasy relationship*, in “Centre for Economic Policy Research”, 2021, <https://cepr.org/voxeu/columns/china-and-wto-uneasy-relationship>, 24-01-2024.

SHIEH, Shawn, *The origin of China’s new law on foreign NGOs*, in “China File”, 2017, <https://www.chinafile.com/reporting-opinion/viewpoint/origins-of-chinas-new-law-foreign-ngos>, 25-01-2024.

Social organizations in China, in “China Culture”, 2008, https://en.chinaculture.org/library/2008-02/14/content_22259_3.htm, 25-01-2024.

Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (SACOM), in “Intercol”, 2012, <https://intercoll.net/Students-Scholars-Against-Corporate-Misbehaviour-SACOM?lang=en>, 17-01-2024.

The biggest employers in the world by workforce, in “Office Chai”, 2023, <https://officechai.com/learn/the-biggest-employers-in-the-world-by-workforce/>, 01-02-2024.

The constitution of the Communist Party of China (in Chinese), in “Law-lib”, 2017, http://www.law-lib.com/LAW/law_view.asp?id=597183, 16-01-2024.

The link between employment conditions and suicides: a study of the electronics sector in China, in “Electronics Watch”, 2018, https://electronicswatch.org/en/the-link-between-employment-conditions-and-suicide-academic-perspectives-on-the-report_2550390, 31-12-2024.

The Trade Union Law of the People’s Republic of China (adopted June 28, 1950 by the 8th meeting of the Committee of the People’s Republic of China), in “AsiaLII”, <http://www.asianlii.org/cn/legis/cen/laws/ttulotproc431/>, 29-01-2024.

THOMPSON, Mark, *Foxconn’s China workers to get more union rights*, in “CNN”, 2013, <https://money.cnn.com/2013/02/04/investing/foxconn-china-union/index.html>, 02-02-2024.

TOPPING, Alexandra, *Apple factory worker kills himself after disappearance of prototype*, in “The Guardian”, 2009, <https://www.theguardian.com/world/2009/jul/22/apple-worker-suicide-prototype-missing>, 01-02-2024.

Trade Union Law of the People’s Republic of China (adopted on April 3, 1992 at the 5th session of the 7th National People’s Congress, Amended according to the decision on amending the Trade Union Law of the People’s Republic of China adopted on 24th meeting of the Standing

Committee of the 9th National People's Congress on October 27, 2001), in “China.org”, <http://www.china.org.cn/english/DAT/214784.htm>, 12-01-2024.

Trade unions and employers associations, in “L&E Global Alliance of Employers' Council Worldwide”, 2022, <https://leglobal.law/countries/china/employment-law/employment-law-overview-china/10-trade-unions-and-employers-associations/>, 04-04-2024.

TSE Karen I., *The Legal System's Quiet Revolution*, in “International Herald Tribune”, 2005, <http://www.iht.com/articles/2005/02/10/opinion/edtse.php>, 23-01-2024.

TSENG Wanda, ZEBREGS, Harm, *5 Foreign Direct Investment in China: some lessons for other countries*, in “International Monetary Fund e-Library”, 2002, <https://www.elibrary.imf.org/display/book/9781589061781/ch005.xml>, 29-01-2024.

TU Hang, “Long live Chairman Mao! Death, resurrection and the (un)making of a revolutionary relic”, *The Journal of Asian Studies*, 81, 3, 2022, pp. 507-522.

WATTS, Jonathan, *Foxconn offers pay rises and suicide nets as fears grow over wave of deaths*, in “The Guardian”, 2010, <https://www.theguardian.com/world/2010/may/28/foxconn-plant-china-deaths-suicides#:~:text=To%20stem%20an%20epidemic%20of,to%20its%20420%2C000%20employees%20here.,> 05-02-2024.

Wen calls for improving migrant workers' living conditions, in “China Daily”, 2010, https://www.chinadaily.com.cn/china/2010-06/15/content_9978294.htm, 12-01-2024.

What we do, in “China Labor Watch”, 2024, <https://chinalaborwatch.org/>, 02-02-2024.

What's behind ACFTU's call for stronger SOE unions?, in “China Labour Bulletin”, 2009, <https://clb.org.hk/en/content/what%E2%80%99s-behind-acftu%E2%80%99s-call-stronger-soe-unions>, 17-01-2024.

Why foreign companies relocate to China?, in “China Briefing”, 2023, <https://www.china-briefing.com/doing-business-guide/china/why-china/why-foreign-companies-relocate-to-china>, 29-01-2024.

Workers as machines: military management in Foxconn, in “SACOM”, 2010, http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines_sacom, 20-01-2024.

Workers' rights and labour relations in China, in “China Labour Bulletin”, 2023, <https://clb.org.hk/en/content/workers%E2%80%99-rights-and-labour-relations-china>, 29-01-2024.

Xi stresses CPC leadership of state-owned enterprises, in “Xinhua”, 2016, http://www.xinhuanet.com/english/2016-10/11/c_135746608.htm, 24-12-2023.

Xi stresses mobilizing workers to participate in national rejuvenation, in “Xinhua”, 2023, <https://english.news.cn/20231023/09404706a3c84b57bebb86394aadadf5/c.html>, 29-01-2024.

Xi stresses Party's leadership over trade unions, mobilizing workers to participate in national rejuvenation, in “Xinhua”, 2023, <https://english.news.cn/20231024/041bc9c94fa04b9695b23a7bf2db44d9/c.html>, 25-01-2024.

Xi Urges Breaking New Ground in Workers' Movement, Trade Unions' Work, “Xinhua”, 2018, http://www.xinhuanet.com/english/2018-10/29/c_137567374.htm, 21-12-2023.

XI Yi, *Union official links Foxconn deaths to excessive overtime*, in “Labor Notes”, 2015, <https://labornotes.org/blogs/2015/02/union-official-links-foxconn-deaths-excessive-overtime>, 06-02-2024.

Xin Zhongguo gonghui fa fazhan de lishi yange jiqi qishi 新中国工会法发展的历史沿革及其启示 Evoluzione storica dello sviluppo della legge sindacale nella Nuova Cina e le sue rivelazioni, in “ACFTU”, 2023, https://m.acftu.org/wjzl/gysl/gysyj/202301/t20230131_824170.html?7OkeOa4k=qArTcAkVTJsVTJsVTkb_wDiuTSaxwtOh_ll5.FhW7QqqqqqqqqqqqqTq, 23-12-2023.

ZHANG Chunlin, *How much do State-Owned Enterprises contribute to China's GDP and employment?*, in “World Bank”, 2019, <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/449701565248091726/how-much-do-state-owned-enterprises-contribute-to-china-s-gdp-and-employment>, 25-01-2024.

Zhongguo gonghui dishibaci quanguo daibiao dahui zaiJing kaimu 中国工会第十八次全国代表大会在京开幕 Si apre a Pechino il 18° Congresso nazionale del sindacato cinese, in “CPCnews”, 2023, <http://dangjian.people.com.cn/n1/2023/1010/c117092-40091859.html>, 06-01-2024.

Zhongguo gonghui jiji canyu 'yidai yilu' jianshe 中国工会积极参与‘一带一路’建设 Il sindacato cinese partecipa attivamente alla costituzione della ‘Nuova Via della Seta’, 2017, in “ACFTU” <http://www.acftu.org/template/10041/file.jsp?aid=94240>, 23-12-2023.

Zhongguo gonghui zhangcheng 中国工会章程 Statuto della Federazione Nazionale dei Sindacati Cinesi, in “ACFTU”, 2020, https://www.acftu.org/jgsz/ghzc/202009/t20200907_328474.html?7OkeOa4k=qAc6qqqplplplplpk1dJTT1_TYP8Xplh7MO83rmRQqqlA3l2jJqAqqlA, 25-12-2023.

Zhonghua renmin gongheguo xingong huifa 中华人民共和国新工会法 Nuova Legge sui Sindacati della Repubblica Popolare Cinese, in “National People's Congress of the People's

Republic of China”, 1950 (rettificata nel 1992, 2001, 2009 e 2021), http://en.npc.gov.cn.cdurl.cn/2021-12/24/c_791373.htm, 21-12-2023.

ZHU, Ying, FENG Tongqing, WARNER, Malcolm, *The recent transformation of Chinese Trade Unions under the new political slogan of ‘creating social harmony’*, in “International Labour and Employment Relations Association”, 2009, <https://www.ileradirectory.org/15thworldcongress/files/papers>, 24-01-2024.