

STORIE

VERSO L'ADDIO AL LAVORO LOW COST

Classe operaia. Friedrich Engels (nella foto), vissuto tra il 1820 e il 1895 e per molti anni amico e collaboratore di Karl Marx, descrisse le terribili condizioni di vita degli operai a Manchester durante la prima rivoluzione industriale



Politiche pubbliche. Dalle regioni un piano di sovvenzioni
Il piano B. Pronta una nuova espansione in altre province

Salari in corsa sul Fiume delle Perle

Nell'area più industrializzata della Cina scioperi selvaggi per ottenere degli aumenti

di Luca Vinciguerra

► Continua da pagina 1

Il tempo dirà se le generose gratificazioni concesse in busta paga dai due colossi industriali stranieri ai loro dipendenti oltre la Grande Muraglia saranno sufficienti a riportare la calma, l'autocontrollo e la serenità nei due stabilimenti dove la situazione appare ancora piuttosto fluida. Quel che è certo, tuttavia, è che i robusti aumenti retributivi elargiti in simultanea da Honda e Foxconn rischiano di aprire una nuova stagione nelle politiche salariali in tutto il Guangdong.

«Ovviamente, dopo quanto accaduto, molte imprese straniere sono preoccupate. Ciononostante, non credo che queste ultime, che peraltro già pagano stipendi superiori rispetto alle loro concorrenti cinesi, siano disposte a concedere nell'immediato futuro aumenti salariali nell'ordine del 20 o 30%», avverte Alberto Vet-

LA FINE DEL CICLO

La crescita del costo della vita ha fermato l'emigrazione dalle campagne e le aziende per la prima volta stentano a trovare manodopera

torretti, presidente della Camera di Commercio Europea nel Delta del Fiume delle Perle e direttore generale di Dezan Shira & Associates.

«Il Delta è grande, ma il tam tam operaio corre velocissimo di fabbrica in fabbrica e ormai qui nella zona tutti sanno che, di fronte alle pressioni dei lavoratori, Honda e Foxconn hanno finito per calare le braghe concedendo aumenti salariali fuori da ogni logica contrattuale - dice un imprenditore straniero che produce arredamento a Dongguan - Con queste premesse, è ragionevole aspettarsi presto altre rivendicazioni selvagge in altre fabbriche della zona».

Insomma, dopo trent'anni di pace sociale, gli operai del grande Delta che con le loro braccia hanno costruito le fortune del ma-

de in Cina nel mondo chiedono di essere pagati non di più, ma molto di più. E le aziende, soprattutto quelle straniere che sotto il profilo negoziale e contrattuale sono oggettivamente più deboli rispetto ai produttori locali, rischiano di essere costrette a piegare la testa.

«Per lungo tempo l'industria manifatturiera cinese ha potuto contare su un bacino pressoché illimitato di manodopera a basso costo - osserva l'economista indipendente, Andy Xie -, ma oggi il quadro è cambiato radicalmente. I contadini che, fino a pochi anni fa, migravano felici per andare a lavorare nelle fabbriche del Guangdong, non sono più disposti a trasferirsi a migliaia di chilometri da casa per un salario che garantisce loro giusto la sussistenza. Oggi chi lascia il villaggio per trasformarsi da contadino a operaio vuole di più».

Il fenomeno, per la verità, non è poi così nuovo com'è stato dipinto in questi giorni dai media cinesi e internazionali. Che nel Delta del Fiume delle Perle la manodopera iniziasse a scarseggiare e i salari di conseguenza a lievitare di pari passo era noto almeno da un paio d'anni.

Poi, però, i licenziamenti in massa imposti dalla grande crisi economica del 2008 avevano fatto scivolare il problema in secondo piano. Ora la formidabile ripresa messa segno l'anno scorso dalla Cina, e il rimbalzo degli ordini dal resto del mondo, hanno riportato di estrema attualità la "questione operaia".

«Qui nel Guangdong, purtroppo, gli aumenti salariali sono diventati una costante ormai da tempo - avverte Christian Ritschl, direttore generale di Optical Technology Manufacturing, un'azienda italiana di Dongguan che produce componenti per l'industria degli occhiali -. Basti pensare che nel 2009 la retribuzione mensile minima era salita da 650 a 720 yuan, e il primo maggio scorso è stata nuovamente rifocata a 950 yuan. La tendenza, quindi, mi pare chiara e inarrestabile».

Se i salari continueranno davvero a lievitare di questo passo, che ne sarà della più grande piattaforma industriale del pianeta?

«Si ripeterà quanto già accaduto in passato a Taiwan o in Corea: le produzioni a basso valore aggiunto si sposteranno in paesi ca-



Se il cancello si apre. Una ragazza lascia l'area dormitorio della Foxconn a Shenzhen

ratterizzati da un costo del lavoro più basso», risponde Xie.

Del resto, sono le stesse autorità del Guangdong a spingere in questa direzione. «Da qualche anno, ormai, il governo locale ha varato la cosiddetta politica del "pulire la gabbia e cambiare gli uccelli" finalizzata all'espulsione graduale delle manifatture tradizionali e all'attrazione degli investimenti industriali a maggior valore aggiunto - aggiunge Vettoretti -. Questa politica non verrà modificata, e il fatto che la municipalità di Shenzhen abbia investito direttamente in un nuovo parco industriale nel nord del Vietnam dimostra la scelta strategica dei cinesi di delocalizzare altrove le produzioni che ormai non sono più competitive nel Delta del Fiume delle Perle».

«È fisiologico che, dopo oltre vent'anni di crescita continua, i costi, tutti i costi non solo quello della manodopera, aumentino progressivamente sino a diventare non competitivi - sostiene Dick Chen, imprenditore e presidente dell'Associazione degli industriali taiwanesi di Canton -. Così per migliaia di aziende come la mia, che a suo tempo s'insediavano nel Guangdong per produrre manufatti da esportare nel mondo a basso costo, non resta che emigrare in altre zone della Cina, verso Nord o verso Ovest, dove i costi dei fattori produttivi sono ancora a buon mercato».

Le opzioni non mancano. C'è il selvaggio West che attende a braccia aperte gli investimenti dei grandi gruppi manifatturieri domestici o internazionali. Oppure, ci sono le province finora ignorate o lambite solamente dallo sviluppo industriale: il Guangxi, il Fujian, lo Hunan, il Jiangxi, l'Anhui. Lì i governi locali sono ancora disposti a fare ponti d'oro a chi porta idee, capitali e occupazione, esattamente come accadeva nel Guangdong in fase di decollo vent'anni fa.

Ma una storia di successo come quella del grande Delta - una storia che ha segnato lo sviluppo industriale più rapido, intenso e travolgente nell'esistenza dell'umanità - sarà impossibile da riscrivere nella Cina di domani.

ganawar@gmail.com
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Aziende a confronto

L'industria delle tv ultrapiatte
La Haier ha sede a Qingdao (Shandong), ha 40mila dipendenti e dal 1984 ha avuto tassi d'incremento del fatturato del 60% all'anno

L'output.
La Haier Qingdao produce quindici milioni di tv all'anno. L'operaio guadagna in media 200 euro al mese

Il motto del manager. Il ceo di Haier Zhang Ruimin: «Non esiste una qualità A, B, o C ma solo buona o cattiva. Noi vogliamo solo quella buona»

La città-fabbrica simbolo del disagio
La Foxconn - quartier generale a Taiwan - produce pezzi per Apple, Nokia e Siemens. A Shenzhen dà lavoro a 420mila operai

Scioperi.
Dopo giorni di protesta i salari sono stati aumentati di circa il 30%. L'azienda ha deciso di pagare anche gli arretrati

Tra letto e catena.
Lo stabilimento di Shenzhen ha una cinta di 12 km. Dentro, fabbrica e dormitori. Negli ultimi mesi ci sono stati 10 suicidi

In Shandong, tra le linee della Haier (televisori)

A Qingdao va in onda la paga a punti

di Cristina Casadei

Un mosaico di volti sorridenti, grande quanto l'intera parete d'ingresso, è la prima immagine a cui i lavoratori si trovano di fronte ogni giorno, quando entrano nella fabbrica del quartier generale di Qingdao (Shandong) dove Haier produce i televisori al led. Sono 160 foto di giovani ragazzi e ragazze. Basta camminare di fianco alla catena produttiva - al di qua della linea gialla e senza parlare con i lavoratori per non disturbarli, ci raccomandano - per non trovare più alcun sorriso sul volto della giovane donna che accende e spegne schermi quasi più grandi di lei.

Sono i nuovi 55 pollicini al led e lei sta controllando che funzionino. Ogni giorno ripete la stessa operazione migliaia di volte: da questo stabilimento escono 15 milioni di televisori all'anno. Lei sa che più sarà veloce e meno sbagli farà, più avrà la possibilità di essere eletta miglior lavoratore a fine giornata. Dunque sulla linea c'è poco da sorridere e molto da concentrarsi.

Della qualità e del suo controllo il ceo Zhang Ruimin, che è facile incrociare nei corridoi dell'azienda - meno facile parlargli - ha fatto una regola assoluta. Nel 1984, dopo le lettere di lamentela di numerosi clienti per il malfunzionamento di alcuni frigoriferi, Ruimin ne allineò 76 nel cortile di quella che allora era una piccola fabbrica con 160mila euro di fatturato, prese un martello e li distrusse. Il messaggio era (ed è): «Non esiste una qualità

A,B,C,D ma solo una buona e una cattiva qualità. E noi vogliamo fare solo prodotti di buona qualità».

Alla Haier i messaggi, e anche i gesti, sono molto forti. Così come lo è stata la sua crescita da un quarto di secolo a questa parte. L'azienda ha 40mila dipendenti e produce elettrodomestici, condizionatori, frigoriferi, lavatrici, lavastoviglie, televisori. Dal 1984 ad oggi è passata da zero a 14 miliardi di euro di fatturato, con un incremento medio annuo del 60%.

Adesso la Cina non basta più, soprattutto

I CRITERI DI PREMIO

Ogni giorno un voto a chi è più veloce e preciso alla catena di montaggio e ogni quattro mesi un extra in busta paga a chi totalizza il punteggio migliore

perché per affermarsi come marchio internazionale di medio alto livello, bisogna guadagnare credibilità non in Cina, ma in Europa. Ed è per questo che dallo Shandong, Zhang Ruimin ha pianificato la conquista del vecchio continente partendo da tre mercati molto significativi: Germania, Italia e Francia. Haier vuole diventare un brand sul mercato mondiale nello stesso modo in cui lo è quello di altre multinazionali, cinesi e non. Nel medio termine la sfida di Sun Shubao, general manager per l'Europa, è fare di Haier il quinto marchio

di elettrodomestici in Europa.

Se ci riuscirà, proprio mentre il modello di organizzazione del lavoro cinese low cost comincia a scricchiolare, sarà il futuro a dirlo. Il tema del salario, salito alla ribalta in alcune aziende cinesi, qui ancora non ha raggiunto le stanze dei bottoni. Un operaio guadagna in media 200 euro al mese, mentre un capolinea 300. Per quanto? Sun Shubao sembra essere convinto che il tema vero di cui parlare non sia questo. Un turno di lavoro alla Haier dura otto ore ma qui tutti dicono che con stipendi di 200 euro non si arriva a fine mese e gli operai arrotondano con gli straordinari.

Così è facile che le ore di lavoro superino la soglia delle dieci o delle dodici. Del resto, uno dei principi che la società trasmette quotidianamente ai dipendenti è che «per crescere bisogna lavorare molto duramente», dice Sun Shubao. Dopo le prime proteste operaie ci si chiede però se il management stia cominciando a mettere in discussione il modello retributivo e di motivazione dei lavoratori. La risposta di Sun Shubao è no, perché «ogni paese ha la sua cultura e qui funziona così. Siamo consapevoli che ciò che oggi è buono domani potrebbe essere cattivo, ma adesso funziona bene».

La casa cinese è abituata a pensare in grande come preannuncia Haier Road, la lunga strada a otto corsie che attraversa Qingdao e porta verso l'headquarter e gli stabilimenti produttivi. La costeggiano alti caseggiati che sembrano uno la fotocopia dell'altro e cantieri ovunque. Qingdao

ha ospitato le competizioni di vela durante i giochi olimpici che hanno cambiato il volto della città, come mostrano la darsena, immensa, bellissima, e gli alti grattacieli di vetro. Lungo Haier Road che porta verso l'interno di questa "piccola" città cinese (gli abitanti sono 7 milioni) la serie dei palazzi fotocopia si interrompe quando comincia il quartier generale Haier.

Ovunque scritte e simboli spiegano che l'innovazione è l'anima dell'azienda. Del resto, Haier vuole fare prodotti nuovi che sappiano contraddistinguersi in un mercato dove la competizione è fortissima e dove anche le aziende cinesi sono alla ricerca di quel prodotto che ne farà un marchio riconoscibile a livello globale. E che chiaramente non sarà una copia di nulla. Come i grandi frigoriferi a due porte e sei cassetti che rappresentano l'alto di gamma. Sono stati disegnati nel centro di ricerca di Varese, in Italia, e in Cina vengono venduti con il marchio Casarte, chiaro richiamo all'italianità del design, mentre in Italia con il marchio Haier. Il loro costo supera i mille euro e sono, insieme alle televisioni al led, il prodotto con cui Haier conta di sfondare nei prossimi anni.

A un operaio servirebbero 5 mesi di lavoro per comprare il modello base del Casarte. Ma ancora, forse, l'ambizione del possesso di questo tipo di prodotto non ce l'ha. Per i 40mila della famiglia Haier ancora oggi la speranza alla fine di ogni giornata è conquistare un punto. Cosa significhi lo spiega il capofabbrica quando all'inizio della terza linea, al centro del

corridoio, si arriva davanti al disegno di un quadrato con al centro due impronte verdi. Il miglior lavoratore a fine turno riceverà l'onore di mettersi in piedi sul quadrato davanti ai colleghi. La regola vuole che tutti si complimentino con lui e che riceva un punto. Il criterio per diventare il miglior lavoratore? Il ritmo, spiega il capofabbrica. E la precisione.

Ma che senso ha tutto questo? È il modo in cui Haier lega il salario alla produttività. Ogni quattro mesi, chi ha totalizzato più punti viene eletto il miglior lavoratore del trimestre e riceve in cambio cibo, un viaggio per i familiari a Qingdao e un extrasalarario. A quanto ammonti questo extra non si sa, la risposta è vaga. Come quella alla domanda: quando ci sono picchi di ordini e si lavora su più turni chi fa quelli aggiuntivi? Dopo lunga consultazione il risultato è: «We have to check it», dobbiamo verificarlo. Forse gli stessi operai che semplicemente lavorano qualche ora in più di otto. Per arrotondare quello che sembra essere uno dei salari più alti nelle aziende manifatturiere cinesi. Duecento euro alla Foxconn o alla Honda, dove nei giorni scorsi il malumore dei lavoratori è esploso, sembrano un sogno.

Il vento di quella protesta alla Haier non è arrivato. Anzi. Ci sono molti giovani che vogliono venire a lavorare qui perché «Haier è un'azienda cool», ci racconta Arron Jiang, che a 27 anni è già business operation manager e overseas client manager. La ragione per cui il salario è più alto la spiega invece Sun Shubao: «L'azienda ha due obiettivi: che i prodotti siano di qualità e innovativi e che i lavoratori siano felici». Come sembrano voler dire i volti sorridenti del collage di foto all'ingresso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La condizione femminile

La prossima frontiera sono le attese delle donne

di Giuseppe Berta

Sono ben poche le rappresentazioni degli operai, quando il processo di espansione dell'industrializzazione era al suo apice, che risultino più efficaci del ritratto tracciato nel 1845 da un giovane manager tedesco, giunto a Manchester quando l'espansione industriale era al suo acme, per tutelare gli interessi di famiglia in un'impresa tessile.

La situazione della classe operaia in Inghilterra, il libro che il ventiquattrenne Friedrich Engels scrisse per testimoniare della tumultuosa realtà economica e sociale che gli si era parata di fronte all'improvviso, regge bene alla prova del tempo proprio per un'immediata forza descrittiva che s'impone persino sulla prospettiva ideologica dell'autore. Engels ha codificato per sempre l'immagine della Manchester al culmine della rivoluzione industriale: una città sovraffollata e caotica, dalla crescita disordinata e irrefrenabile, dove gli slum convivevano con le fabbriche in un'atmosfera di umidità impastata con il fumo delle ciminiere.

Guardando alle realtà continentali che sono diventate le nuove «officine del mondo» d'oggi, così come il Lancashire inglese lo era di quello della metà del XIX secolo, affiorano talvolta i paragoni con la scena sociale della prima rivoluzione industriale. Ma sono raffronti che si arrestano subito davanti al senso di differenza che prende osservando stili di lavoro, comportamenti, mentalità collettive e, naturalmente, paesaggi urbani paragonabili rispetto all'Europa ottocentesca. La Cina evoca, sì, l'industrializzazione di massa, ma insieme le megalopoli costellate di grattacieli, le più sofisticate tecnologie di controllo e di coordinamento, in breve tutti i fenomeni che modellano il profilo di un'iper-modernità aggressiva. Che cosa significa essere operai oggi dentro una società simile? E si può ancora rintracciare un'identità sociale degli operai che ricollegghi l'Asia attuale, in marcia a tappe forzate verso nuovi record di sviluppo, alla nostra storia passata, in modo da gettare un ponte tra il loro presente e il nostro ieri?

Non c'è probabilmente nessuna indagine che aiuti a formulare queste domande in modo migliore e più preciso dell'originalissimo affresco che Leslie T. Chang dedica alle giovani, quasi adolescenti, lavoratrici dell'industria cinese (*Operate*, Adelphi, pp. 398, e 24,00). Nata negli Usa da genitori emigrati, Leslie Chang ha lavorato per dieci anni come corrispondente del Wall Street Journal dalla Cina, spendendo una parte considerevole del proprio tempo a Dongguan, popolosa città-distretto sede di un'industrializzazione ipertrofica. Ufficialmente ha meno di 2 milioni di abitanti, ma accanto ad essi va calcolata un'enorme massa di migranti, giunti dalle campagne per lavorare nelle sue fabbriche colossali. Sono circa 10 milioni, ma crescono al ritmo di un milione l'anno. Per il 70% si tratta di ragazze giovanissime.

Spesso hanno meno di vent'anni, disposte a lasciare i villaggi rurali per molti mesi e anni, perdendo i collegamenti con le famiglie per immergersi in una realtà dove il lavoro e una ferrea disciplina produttiva sono tutto. Sono occupate in fabbriche grandi come Yue Yuen, che produce scarpe da ginnastica per marchi come Nike, Adidas, Reebok, Puma; un complesso titanico, che evoca la memoria del mitico stabilimento Ford di River Rouge, nel Michigan. Settantamila addetti al di sotto dei trent'anni che lavorano, dormono, mangiano nelle mense e comprano negli spacci di un universo autosufficiente, dove tutto è finalizzato a massimizzare la produzione.

Chang racconta con partecipazione simpatetica la condizione di giovanissime donne che affrontano un'esistenza durissima, non solo per i ritmi produttivi, ma per le asprezze di una vita che non concede tregua, in cui tutto (amicizie, relazioni affettive) è effimero, tranne il lavoro. Eppure queste giovani appaiono sempre ordinate, ben pettinate, carine, appese al cellulare che è quasi sempre la loro unica connessione con un mondo in trasformazione perenne. Non sono disperate, perché tutte coltivano l'aspettativa del miraggio di una promozione sociale, affidata allo studio integrativo, alla conoscenza delle lingue e del computer. A differenza delle operaie e degli operai dell'Occidente - che stanno molto meglio di loro, ma che sovente vivono la loro condizione soltanto con rassegnazione - le loro speranze di elevamento e di mobilità individuali sono intense, tutt'altro che sopite. Difficile prevedere che cosa succederà di loro e del loro paese quando, tra qualche anno, si accorgeranno che solo in percentuale minima potranno soddisfare quelle attese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA