

Un decennio di cambiamento

Il movimento degli operai in Cina 2000-2012

Introduzione

La prima decade del ventunesimo secolo ha visto la Cina fare un salto nell'economia globale diventando la seconda potenza economica al mondo. Di questo “miracolo economico” beneficiarono i poveri lavoratori rurali che si spinsero nelle fabbriche delle città nel Sud della Cina. Poi però, sul finire del decennio, la crescita rallentò e i docili lavoratori iniziarono un periodo di scioperi e proteste.

Il China Labour Bulletin ha monitorato lo sviluppo dell'attivismo dei lavoratori per tutto il decennio con una serie di resoconti di ricerca che coprono gli anni 2000-2004, 2005-2006, 2007-2008 e 2009-2011. Questi rapporti analizzano a fondo gli scioperi e le proteste dei lavoratori, i cambiamenti delle loro caratteristiche e discute le risposte del Governo cinese e del “All China Federation of Trade Unions” (ACFTU) a questi cambiamenti.

Questo nuovo resoconto, invece, mette insieme gli studi precedenti ed esamina come il movimento dei lavoratori è cresciuto e si è sviluppato per tutto il decennio nell'insieme. Esso analizza 553 casi specifici di proteste collettive di lavoratori tra il 2000 e il 2010 e prende in esame la loro distribuzione in diverse industrie, la natura e composizione della forza lavoro, come anche la conseguente trasformazione delle richieste dei lavoratori e la loro abilità di organizzazione. La maggior parte dei casi sono stati presi da diverse fonti in internet, soltanto in minima parte sono casi propri del CLB.

Da questo lavoro si può concludere che i cambiamenti democratici e delle politiche economiche e sociali per tutto il decennio passato hanno iniziato a dare ai lavoratori cinesi più potere di contrattazione sul posto di lavoro. Di conseguenza, i lavoratori sono diventati più determinati nel risolvere le lamentele con i datori e spingere verso un miglior salario e migliori condizioni di lavoro.

I lavoratori più giovani risultano inoltre più capaci e sicuri delle loro abilità nell'organizzare scioperi e proteste. CLB sostiene che questo sistema frammentario potrebbe essere l'inizio di un sistema di contrattazioni collettivo istituzionalizzato che potrebbe condurre, in Cina, a relazioni di lavoro più eque e produttive.

Capitolo 1: Lo scenario socio-economico e politico del movimento dei lavoratori

Sviluppo economico

Durante gli ultimi anni del 1990 e i primi del 2000, lo sviluppo economico della Cina è stato interessato da due avvenimenti importanti e interconnessi: la ristrutturazione delle imprese statali (State-Owned Enterprises, **SOEs**) e la rapida crescita delle imprese private.

Dopo un tentativo di riforme degli anni '80, il governo di Jiang Zemin e Zhu Rongji introdusse, negli anni '90, una nuova radicale “terapia shock” di ristrutturazione del programma per la chiusura, fusione e privatizzazione di decine di migliaia SOEs inefficienti, licenziando più di 30 milioni di lavoratori. Questi si videro negata la cosiddetta “ciotola di riso di ferro” e assistettero allo scandaloso processo di arricchimento dei loro precedenti capi attraverso la manipolazione del processo di ristrutturazione. Infatti, la ristrutturazione delle Imprese Statali non ha mai goduto di una politica di governo unificata prima del 2003 ed è stata al centro delle proteste nei primi anni del 2000, provocando numerosi arresti di lunga durata per gli organizzatori .

Al drammatico diminuire delle assunzioni di operai da parte delle SOEs negli ultimi anni '90, quelle nel settore privato crebbero progressivamente.

La **crescita del settore privato** nei primi dieci anni del 2000 fu facilitata dalla mancanza di applicazione della legge in Cina: il sistema illegale, unito al grande numero dei sottoccupati delle campagne migranti in città, aumentò decisamente il potere economico dei capitali.

Tuttavia, la seconda parte del decennio del 2000 vide una crescente insufficienza di manodopera in

tutto il paese, riflettendo una domanda sempre maggiore e un marcato **cambiamento demografico**. Il numero di giovani come forza lavoro iniziò a stabilizzarsi e poi a diminuire, con un forte impatto nel settore manifatturiero che contava su di essi. Alcuni economisti ritengono che la Cina avesse già raggiunto il “Lewis turning point”, dove la domanda illimitata di lavoro dalle zone rurali sarebbe finita conducendo alla pretesa di salari più alti. Infatti, oltre a questo si aggiunse anche la richiesta di diritti e di migliori condizioni di lavoro: ai lavoratori divenne chiara la **divergenza di interessi tra operai e manager** e questo accrebbe un forte senso di solidarietà e facilitò l’organizzazione in azioni collettive.

L'evoluzione della politica del governo e la legislazione dei lavoratori

Nel contesto socio-economico del Partito Comunista Cinese, Hu Jintao e Wen Jiabao promossero il concetto di “**società armoniosa**”, un modello di sviluppo che poneva l'accento sulla giustizia sociale e la stabilità, insieme al già approvato sviluppo economico del governo precedente. “La strategia di espansione della domanda interna con stabilità sostenibile e rapido sviluppo economico” fu la politica adottata nel “12° Piano Quinquennale”, che pose l'accento sul **salario minimo** introdotto per la prima volta nel 1994. Tuttavia, sebbene si fosse cercato di aumentarlo più volte, numerosi datori di lavoro videro il salario minimo come stipendio base per tutta la linea di produzione e, a meno che il governo non avesse accresciuto la base, essi non avrebbero aumentato il salario dei loro dipendenti, lasciandolo nella stagnazione per una decina di anni. Solamente nel 2004, nella cosiddetta “fabbrica del mondo” nel delta del Fiume delle Perle (Guangdong) apparse per la prima volta la carenza di forza lavoro e i salari cominciarono a salire, ma insieme ad essi aumentò anche l'**inflazione**. Nel corso del decennio il governo cercò di migliorare gli effetti del basso livello di retribuzione e degli alti prezzi attraverso politiche sociali almeno per le due categorie di forza lavoro più svantaggiate, quelle licenziate dalle SOEs e i migranti.

All'aumentare di importanza della **forza lavoro dei migranti della Cina rurale** come componente della forza lavoro totale nei primi del 2000, la loro discriminazione sistematica nelle città divenne mano a mano più chiara. Il governo riconobbe la loro importanza e molte politiche vennero fatte in loro favore; tuttavia, i governi locali introdussero soltanto riforme frammentarie, tanto che sul finire del decennio la maggior parte dei migranti erano ancora esclusi.

In un altro sforzo di migliorare le entrate dei lavoratori e quindi aumentare il consumo interno, il governo cercò di stabilire un sistema di **contratti e negoziazioni del salario collettivo** nei sindacati delle imprese. Le piccole imprese senza sindacati avrebbero firmato contratti regionali per incrementare la copertura dei costi e, mentre questi contratti, in alcuni casi, avrebbero incrementato gli stipendi, le negoziazioni dei collettivi escludevano i lavoratori stessi e perciò non garantivano la soddisfazione della forza lavoro nel lungo termine.

Il 2000 vide comunque un intensificarsi di **nuove leggi e regolamenti governativi** con un picco nel 2007 e 2008. Le cinque leggi nazionali più importanti introdotte in questo periodo furono:

- *La Legge sulla Prevenzione e il Trattamento delle Malattie sul Lavoro.*
- *La Legge sul Contratto dei Lavoratori*
- *La Legge per la Promozione dell'Impiego*
- *La Legge sulla Mediazione delle Dispute e l'Arbitrato*
- *La Legge sull'Assicurazione Sociale*

Nonostante queste leggi vennero applicate senza troppe attenzioni, la loro introduzione accrebbe significativamente la consapevolezza dei diritti da parte dei lavoratori.

Mantenere la stabilità

Tutte le leggi e le politiche governative sopra discusse rientrano nella priorità assoluta delle autorità fin dal 1989: mantenere la stabilità politica e sociale. Questo obiettivo divenne ancora più importante negli anni 2000, periodo in cui le tensioni sociali si fecero più violente; il governo arrivò a spendere cifre eccessive fino a raggiungere 701.8 miliardi di yuan nel 2012, ma nonostante questo

focus assoluto sulla stabilità e le ampie politiche e iniziative per migliorare le condizioni di vita delle persone, le proteste di lavoratori, proprietari terrieri e altri gruppi marginalizzati e sfruttati continuarono a crescere di numero e intensità. Una delle ragioni fu la rabbia per la crescente disparità fra ricchi e poveri, direttamente collegata alla corruzione e ai favoritismi del governo.

Fra i metodi tradizionali per esprimere rimostranze in Cina vi furono le petizioni (che raggiunsero livelli mai visti nei primi anni del 2000) e le proteste popolari conosciute come “**incidenti di massa**”: L'Accademia di Scienze Sociali della Cina riporta più di 60,000 incidenti di massa nel 2006, più di 80,000 nel 2008 e, sebbene non siano più stati pubblicati dati ufficiali, si ritiene più di 90,000 nel 2009. Questo continuo ampliarsi di proteste popolari indica che il governo cinese deve fare ancora molta strada per trovare un meccanismo equo di risoluzione delle dispute tra gruppi di diversi interessi. Tuttavia, guardando allo sviluppo del movimento dei lavoratori a partire dal 2000, è possibile distinguere tracce del modo in cui il meccanismo dovrebbe essere concepito.

Capitolo 2: Maggiori andamenti nel movimento dei lavoratori

Distribuzione dei contestatori

Per tutta la durata del primo decennio del secolo, dalle inchieste del CLB risulta che più del 70 % delle proteste dei lavoratori avvenne nel settore manifatturiero. Questo è spiegabile grazie al fatto che la crescita economica cinese in questo periodo fu guidata dalla produzione per l'esportazione, che si reggeva su un grande volume di manodopera a basso costo. Abbiamo visto come le leggi per proteggere i lavoratori furono estremamente permissive in quel settore, perciò i dipendenti, non avendo sindacati per rivendicare i propri diritti, ricorsero alle proteste.

Scioperi e proteste erano molto facili da condurre con un'alta concentrazione di operai nelle fabbriche che avevano gli stessi problemi e interessi; inoltre, più questi riscontravano successi, più diventavano sicuri della loro abilità di organizzarsi e determinati a sostenere ciò che spettava loro.

Proteste regolari erano diffuse anche in altri settori, in particolare quello dell'educazione e dei trasporti. Riguardo l'educazione, erano soprattutto le insegnanti delle comunità a dar vita a proteste che si espandevano in altre località, essendo state licenziate in milioni nei primi del 2000 e lasciate nelle povere aree rurali con estrema difficoltà a trovare lavoro in età avanzata e senza appropriate qualificazioni. Le proteste tra i trasportatori divennero massicce durante la seconda metà del decennio; probabilmente, la fase più intensa avvenne dopo lo sciopero di 9,000 autisti per tutta la città di Chongqing nel 2008, che condusse ad una serie di proteste per tutta la Cina. La maggior parte di queste era dovuta all'insoddisfazione per le eccessive tasse da pagare alle compagnie di taxi, all'alto prezzo del carburante e alla competizione con i taxi senza licenza. E' importante notare che tuttora, i tassisti, non godono di rappresentanti sindacali e le loro richieste di formarli sono state spesso respinte dalla federazione dei sindacati, dicendo che “le unioni dovrebbero essere organizzate a livello di impresa”¹.

Essendo l'economia cinese orientata al settore privato, vi è una corrispondente divisione nelle proteste dei lavoratori; tuttavia, ci sono altri motivi per cui le SOEs hanno visto diminuire le proteste nei loro riguardi. Le imprese statali sono a larga scala, monopolistiche e comprendono settori orientati al profitto concentrati nella finanza, nell'energia e nella comunicazione, dove anche i salari e le abilità degli operai tendono ad essere più elevate; è presente, inoltre, un'alta competizione per il lavoro nelle imprese statali e spesso, chi vi lavora, vuole restarvi.

Richieste dei lavoratori

I lavoratori che protestano possono essere divisi in due categorie: quelli che cercano di difendere i diritti e i benefici esistenti, come le pretese degli arretrati e dei compensi, e quelli che ne cercano degli altri, come il miglioramento dei salari e delle condizioni di lavoro.

Per la prima metà degli anni 2000 si sono difesi i diritti di base, specialmente per quei migranti del settore manifatturiero, delle costruzioni e dei servizi a cui veniva negato l'immediato e il completo

¹Liu Yanxun (刘炎迅), Yang Long (杨龙), and Wang Jun (王军), “*“劳工神圣—出租车司机维权”的努力*” (Sacred labour –taxi drivers' effort to defend their rights), 中国新闻周刊(*China Newsweek*), Vol. 43 (2008), pp. 22- 28.

pagamento del salario.

Anche i lavoratori licenziati dalle imprese statali richiedevano gli arretrati e i contributi per la sicurezza sociale, il reimpiego e la pena per i capi di imprese corrotti. Eppure, il fallimento dei governi locali ha fatto sì che molte delle richieste siano rimaste irrisolte ancora oggi. Nel 2012 questo tipo di proteste si sono accentuate a causa dell'aumento dell'inflazione e del dislivello tra la linea produttiva degli operai e l'amministrazione. Esse dimostrano che sempre più lavoratori non vogliono più accettare il minimo salario consentito dal governo. Inoltre, essi non credono nelle possibilità delle ACTFU di negoziare un onesto aumento del salario. E' per questo che gli operai presero in mano la situazione ed organizzarono un'ondata sempre crescente ed efficace di proteste per mettere pressione ai dirigenti e spingerli alla negoziazione.

Strategie di cambiamento

Abbiamo visto tattiche di protesta svilupparsi per ben dieci anni, a partire da semplici scioperi e manifestazioni fino ad arrivare ad una gamma crescente di azioni creative.

I metodi di protesta più tradizionali per gli operai licenziati dalle SOEs includono la consegna di petizioni collettive alle autorità. Essi si riunivano spesso fuori dagli uffici dei governi locali per chiedere un dialogo con gli ufficiali: molte di queste azioni furono pacifiche, ma in alcuni casi l'attitudine negligente e accondiscendente degli ufficiali o le loro tattiche per ritardare incitarono i lavoratori ad azioni più violente, come blocchi delle ferrovie locali o delle arterie stradali. Queste proteste condussero, spesso, a scontri fisici tra lavoratori e forze dell'ordine.

Per i lavoratori attuali, tuttavia, gli scioperi sono ancora la strategia più ricorrente. Il numero dei lavoratori coinvolti in uno sciopero possono variare da una dozzina ad alcune migliaia, nonostante comunemente oscillino tra alcune centinaia e poche migliaia. Gli scioperi comportano spesso picchettaggio e blocco delle uscite delle fabbriche per prevenire il trasporto di beni fuori e dentro la fabbrica; gli scioperanti portano anche spesso le loro proteste nella sfera pubblica per allertare le autorità locali sulla loro disputa.

Altre forme di proteste includono manifestazioni, cortei, occupazione delle piazze centrali e di altri luoghi pubblici, provocando, anche in questo modo, una risposta più consistente da parte delle autorità locali. Tuttavia, soltanto il 2,7 % dei casi di questa indagine ha visto scioperi con distruzione delle fabbriche o dell'equipaggiamento d'ufficio, assalto al personale amministrativo o scontri fisici con le guardie di sicurezza. E in quasi la totalità di questi casi, la violenza sembra essere la reazione spontanea a lunghi accumuli di insoddisfazione e risentimento da parte degli operai. Lo sviluppo della tecnologia negli ultimi anni ha inoltre concesso, agli scioperanti, la possibilità di organizzarsi in tempo reale, offrendo l'opportunità di cogliere di sorpresa i dirigenti. Da notare è il fatto che questi scioperi sono completamente autonomi dalle attività ufficiali dei sindacati.

La composizione del movimento operaio

Abbiamo visto come i movimenti operai degli anni 2000 furono condotti da due gruppi principali: quelli licenziati dalle SOEs e i migranti impiegati nel settore privato.

All'interno del secondo gruppo si è differenziata una nuova generazione nata negli anni '80 e '90 che ha cominciato a ridefinire il concetto di "lavoratore migrante". A differenza dei loro genitori, questi giovani non si considerano "contadini" in quanto sono nati e cresciuti nelle città industriali e, non avendo paura di dover essere rimandati in campagna, sono più determinati e meglio educati a lottare per i loro diritti e per condizioni di vita più oneste in città.

Nel 2009, la "nuova generazione dei lavoratori migranti" sostenne un'ondata di scioperi che si diffuse in tutta la Cina: un più alto livello di educazione, familiarità con internet e telecomunicazioni mobili, più elevate aspettative e aspirazioni ed una singolare mancanza di interesse per la vita rurale tra i giovani migranti, permisero al movimento di svilupparsi e intensificarsi. Questa nuova generazione diede certamente nuova vita al movimento operaio, rendendolo più organizzato, sicuro di sé ed efficiente. Ciò nonostante, il movimento è ancora caratterizzato da una natura fortemente frammentaria e transitoria: qualsiasi organizzazione dei

lavoratori nata durante una protesta viene automaticamente sciolta dopo aver raggiunto il suo obiettivo. I lavoratori possono guadagnare un'esperienza inestimabile organizzando scioperi e conducendo negoziazioni con i manager, eppure l'esperienza è inevitabilmente persa dopo le proteste, e le persone coinvolte hanno poche possibilità di diventare attiviste a tempo pieno.

Capitolo 3: La risposta del governo e dei media.

Gestire gli incidenti di massa

Le ricerche condotte nei primi anni del decennio dall'Accademia di Polizia del Fujian hanno trovato che il 95 % di tutti gli incidenti di massa sono stati occupazioni, petizioni e scioperi relativamente non violenti. Solamente il 5 % sono stati classificati come “raduni e manifestazioni illegali”.

La realizzazione graduale da parte delle autorità che gli incidenti di massa sono stati in larga misura non violenti ha condotto ad un approccio molto più cauto nel gestirli e controllarli. In ogni caso, lo scopo principale è rimasto quello di contenerli e scioglierli il prima possibile. I *Regolamenti sulla Pubblica Sicurezza dell'Ufficio del Ministro della Sicurezza Pubblica per la Gestione degli Incidenti di Ordine Pubblico*, emesso nell'Aprile del 2000, sottolinea, ad esempio, tre principi da seguire nel trattare gli incidenti di massa:

- Prevenzione dell'intensificazione del conflitto
- Cauti utilizzo della polizia e di misure coercitive
- Cauti utilizzo delle armi e dell'equipaggiamento della polizia

In pratica, i governi locali hanno cercato di prevenire l'escalation delle proteste licenziando i lavoratori statali nei primi anni del decennio con l'uso della polizia per bloccare le strade, disperdere le masse e arrestare i leader. Tuttavia, hanno usato anche tattiche più conciliatorie, concedendo loro gli arretrati e talvolta sospendendo i processi; alcuni governi regionali hanno dato addirittura la responsabilità delle grandi proteste ai capi delle imprese e agli ufficiali locali con l'intento di ridurle.

Nel 2004, l'*Opinione del Consiglio di Stato sul Lavoro di Prevenzione Attiva e Gestione Appropriata degli Incidenti di Massa*, ha definito per la prima volta gli incidenti come “opposizioni interne tra le persone”. In altre parole, non risultavano come una diretta questione politica.

Copertura ufficiale dei media

Un indicatore dell'attitudine del governo al cambiamento nei confronti del movimento dei lavoratori è stata l'estensione e il modo in cui le proteste sono state oscurate dai media ufficiali. Nella prima metà del decennio, il malcontento riguardo l'omissione dei dati è stato inascoltato. Nonostante ciò, con la crescita dell'apertura dei media e l'avvento di internet durante il decennio, il silenzio stampa dei media è iniziato a scomparire.

L'aumento dei report nei media ufficiali può essere visto come parte di una politica di governo più ampia per sottolineare gli aspetti positivi e le domande ragionevoli dei lavoratori ed esercitare pressione sui datori per ottenere concessioni. Può comunque essere spiegato anche dalla rapida crescita dei nuovi social media, che hanno forzato i media ufficiali ad adattarsi alle nuove fonti di informazione, che sono, per molti nativi, social network e micro-blog, i quali possono disseminare notizie in tempo reale e trasformare questioni locali, che sarebbero state ignorate dai mezzi di informazione ufficiali, in questioni nazionali che richiedono l'intervento del governo centrale. Come viene descritto dal professor Zhao Dingxin dell'Università di Chicago, il governo non può più fermare la divulgazione delle informazioni di questi incidenti e, per rimanere il leader dell'opinione pubblica, il governo deve allentare le sue restrizioni sui mass-media e provare a dirigere le notizie dall'interno piuttosto che bandirle.

Conclusioni

Si dice spesso che in un movimento, per essere effettivo, o perfino per essere classificato

“movimento”, i lavoratori devono possedere determinati diritti; il diritto di organizzarsi, di accordarsi collettivamente e di scioperare. I lavoratori in Cina non hanno esplicitamente tali diritti, ma questo non previene loro dall'esercitarli in pratica. Guardando alle 553 dispute analizzate in questo report, è chiaro che i lavoratori non sembrano abili ad organizzarsi collettivamente, ma nonostante le organizzazioni siano state disgiunte e transitorie, sono state efficaci in quanto i lavoratori sono stati uniti intorno ad una causa specifica e determinati ad assicurare i loro reclami.

E' improbabile, almeno nel breve periodo, che il Governo cinese faccia ottenere ai lavoratori il diritto legale di organizzarsi, contrattare collettivamente o scioperare. Né ci si può realisticamente aspettare che l'ACFTU ascolti più attentamente le richieste degli operai e li rappresenti effettivamente nelle negoziazioni. Piuttosto, dovremmo immaginare di vedere gli operai, in particolare la nuova generazione dei lavoratori migranti, continuare a prendersi carico e a svolgere il lavoro che l'ACFTU avrebbe dovuto fare organizzando una difesa unita dei loro diritti e interessi. Il mutamento demografico ed economico verificatosi negli anni 2000 ha alterato l'equilibrio tra offerta e domanda nel mercato del lavoro e ha dato ai lavoratori una maggiore possibilità di negoziare. Nel delta del Fiume delle Perle e in altre aree con una significativa carenza di manodopera, ad esempio, gli operai sanno che se si difendono e chiedono concessioni ai loro datori di lavoro, avranno più possibilità di migliorare il loro salario e le condizioni di lavoro rispetto a se lasciassero il posto per cercarne uno migliore altrove. Inoltre, i datori delle aree della costa sud-orientale stanno capendo che le azioni di protesta possono costare loro milioni di yuan in perdite di ordini di esportazione e sono dunque più propensi a negoziare.

E' stato suggerito che il continuo movimento delle fabbriche lontano dalle aree costiere del sud-est verso le province interne della Cina possa soffocare l'impeto del movimento operaio; si è pensato che il basso costo della vita in quest'area ridurrà il bisogno e la richiesta, da parte dei lavoratori, di stipendi più alti. Recenti prove suggeriscono invece il contrario: le domande di stipendi nell'entroterra non sono troppo lontane da quelle delle regioni costiere. In più, il movimento di produzione verso le regioni che tradizionalmente hanno provveduto di manodopera migrante le province costiere, potrebbe anche avere l'effetto di espandere il movimento dei lavoratori in un movimento sociale più sostenibile. Quando le controversie di lavoro avvengono nelle fabbriche animate principalmente da lavoratori migranti senza alcun collegamento con la comunità locale, la controversia è effettivamente limitata all'impresa stessa. Al contrario, quando le fabbriche si trovano più vicine al luogo di origine dei lavoratori, essi hanno il vantaggio del legame di parentela per sostenere le loro richieste, così da causare un forte impatto sociale, economico e politico.

Nel momento in cui è questo il caso, il bisogno di un sistema comprensivo di trattative collettive diventa ancora più distinto. Il modello di "consultazioni collettive" sviluppato e promosso dal Governo cinese e dal ACTFU durante l'ultimo decennio o più, ha singolarmente fallito nel migliorare le relazioni con i lavoratori, dato che ha deliberatamente escluso essi stessi dal processo. Comunque, abbiamo visto come i lavoratori abbiano sviluppato nell'ultimo decennio un sistema embrionale di accordi collettivi che potrebbe formare la base per un sistema allargato e istituzionalizzato per il futuro. Oggi gli operai sono meno intimiditi dalle minacce di ritorsione dei loro capi e sono molto più volenterosi di farsi loro rappresentanti nelle trattative con i manager, possono formulare un'ampia gamma di domande da ogni settore della forza lavoro e tracciare le linee generali per risolvere e migliorare le condizioni di lavoro. Decisamente importante è il fatto che molti di questi negoziatori siano determinati a rimanere fedeli ai profitti o alle predite collettive e a non cedere alle pressioni dei dirigenti.

La questione è, al momento, se affari e governo realizzeranno o meno ciò che è nel loro interesse a lungo termine, per connettere il processo iniziato dai lavoratori cinesi e aiutare a stabilire un sistema che preveda canali di comunicazioni stabili ed effettivi e dialogo tra dipendenti e dirigenti. Un sistema del genere potrebbe ridurre, negli affari, il costo di scioperi superflui e incoraggiare il consumo domestico dando ai lavoratori stipendi per vivere. Creando un sistema più equo di distribuzione dei salari, il governo farà molti passi avanti verso una società più stabile e "armoniosa". Certamente, scioperi e proteste non scompariranno mai del tutto, ma con un sistema efficace e istituzionalizzato di trattative collettive, essi diverranno un'arma a cui ricorrere in ultimo

piuttosto che un istigatore dell'intero processo, come è attualmente il caso.