

Oltre lo specchio.

Per una antropologia del lavoro in Africa

Fabio Viti

1. Premessa

Nella percezione corrente delle condizioni di vita dei migranti vi sono almeno due luoghi comuni che impediscono una corretta valutazione del ruolo del lavoro nelle vicende migratorie e che occorre cercare di sfatare: il primo è frutto di una vulgata culturalista, in virtù della quale i fenomeni migratori tendono a essere affrontati principalmente come problema di ordine culturale, sia nella versione generosamente multi-culturalista sia in quella da «guerra di civiltà» (o di religione). In questo tipo di approccio, la figura del lavoratore finisce per essere completamente oscurata dietro quella dell'esponente di una determinata cultura, a sua volta sostantivizzata in stereotipi solitamente poco benevoli.

Il secondo luogo comune riguarda le motivazioni che spingono all'emigrazione, inutilmente drammatizzate nell'immancabile triade miserabilista «guerre-fame-carestie». Ora, a ben vedere, è piuttosto raro che i migranti che raggiungono l'Italia, per limitarsi a quelli provenienti dall'Africa sub-sahariana, siano effettivamente spinti da fenomeni così estremi e non già da una molto più banale ricerca di condizioni di vita migliori, almeno dal punto di vista materiale, di quelle correnti in patria. In fondo, è come se gli osservatori meglio disposti nei confronti dei migranti avessero bisogno, loro stessi, di una giustificazione drammatica a un fenomeno che si stenta a considerare nella sua normalità: la *scelta* attiva e consapevole di un'emigrazione in cerca di nuove opportunità, che i migranti sanno bene essere legate all'esercizio di un lavoro, prima che il paternalismo nostrano si incarichi di ricordarglielo.

In entrambi i casi, ci troviamo di fronte a un sostanziale occultamento delle ragioni prime che presiedono a ogni progetto migratorio, una dop-

* Fabio Viti è docente di Etnologia e di Etnografia all'Università di Modena e Reggio Emilia.

pia cancellazione del lavoro dalle biografie personali e collettive dei migranti, *prima e dopo* la scelta di emigrazione. Tanto più è centrale il lavoro in ogni vita e in ogni progetto migratorio, quanto più esso si trova oscurato da uno schermo che ne impedisce una corretta percezione. Questo avviene nella versione culturalista, per cui il lavoro è una dimensione del tutto secondaria nella produzione di identità sociali, semplificate in identità etniche, culturali o religiose ascrittive, come in quella miserabilista, per cui il lavoro (inteso come attività sia materiale sia sociale e relazionale) è sostanzialmente assente in una vita di stenti, fame e guerre.

Questo doppio schermo opacizza la figura e l'identità del lavoratore in mezzo ad altri lavoratori, del lavoratore straniero *uguale*, in quanto tale, ad altri lavoratori, nascondendola dietro quella dell'immigrato, portatore di differenze culturali, fastidiose o benevolmente apprezzate, ma sempre in grado soltanto di distinguere e dividere, anziché unire.

Per ridare al lavoro la visibilità che gli compete nelle analisi delle vite migranti non basta però restituirgli un ruolo centrale nella definizione delle figure sociali che compongono l'ambito migratorio, occorre anche un ulteriore sforzo di comprensione che spinga a guardare oltre lo specchio degli stereotipi culturali, in modo da cogliere nell'esperienza lavorativa pregressa dei migranti – in questo caso quelli africani – qualche elemento di riflessione sull'atteggiamento di fronte al lavoro nel paese di emigrazione. In sostanza, occorre chiedersi secondo quali modalità – contrattuali o meno, salariate oppure no – si sono svolte le loro attività lavorative precedenti, come queste favoriscano ovvero ostacolino l'inserimento produttivo nella società di approdo, quali disagi specifici possano provocare nei rapporti di lavoro e con il lavoro. Di sicuro, i lavoratori migranti africani non sono al loro primo lavoro quando raggiungono l'Italia o gli altri paesi di destinazione, non fosse che per la precocità dell'inserimento lavorativo nelle società, rurali o urbane, di provenienza. Eppure, nelle società di arrivo, i migranti si trovano a incarnare immagini fortemente contraddittorie riguardo al loro presunto rapporto con il lavoro, in una polarizzazione di stereotipi che vanno dall'indolenza atavica (di matrice coloniale) o da forme «culturali» di rifiuto del lavoro, fino a una disponibilità totale allo sfruttamento, alla flessibilità, all'accettazione di condizioni sociali e materiali improponibili per i nazionali.

2. Il lavoro in Africa

Indagare su quale sia stata l'esperienza lavorativa dei migranti africani nel loro contesto di origine (perlopiù rurale) o comunque nella loro situazione di partenza (spesso urbana), significa uscire da schematismi e determinismi culturali e rifarsi a concezioni complesse, che mettono in campo sia rappresentazioni di ordine culturale sia processi storici di lunga durata, ma soprattutto la loro combinazione. Più in dettaglio, analizzare il rapporto dei migranti africani con il lavoro significa interrogarsi sullo statuto sociale del lavoro salariato in Africa. A questo proposito, una messa in prospettiva storica (Cohen, Copans, Gutkind, 1978) ci porta immediatamente a quella che potremo definire una *falsa partenza*, costituita dall'introduzione amministrativa e coatta del lavoro salariato nell'Africa coloniale, argomento che deve a sua volta essere preceduto da una rapida escursione nell'epoca precoloniale.

2.1 Il lavoro precoloniale

Molto sommariamente, si può dire che nell'Africa precoloniale¹ esistevano almeno due forme principali di esercizio delle attività lavorative: il lavoro servile degli schiavi domestici e di altre categorie variamente asservite (persone date in pegno per debiti, clienti, stranieri ecc.); il lavoro esercitato, in seno alle strutture familiari o comunitarie, dai produttori liberi adulti e dalle categorie sociali subalterne, anche se formalmente libere, dei giovani e delle donne.

Nell'un caso come nell'altro il lavoro si presentava come *servizio*, obbligatoriamente e gratuitamente dovuto alla comunità di appartenenza² ed era normalmente incorporato nelle relazioni familiari o nei rapporti schiavisti. Il lavoro non costituiva una sfera separata, non era valutato o contabilizzato, non dava luogo a rapporti autonomi esterni, di tipo contrattuale. Inoltre, le nozioni di occupazione o disoccupazione non avevano alcun senso, ma soprattutto la funzione non era mai separata dallo status. Non era il lavoro a

¹ Il divario coloniale/precoloniale segue una cronologia diversificata. Nell'Africa occidentale, da cui traggio in prevalenza gli esempi riportati, la dominazione coloniale diretta si è stabilita nell'ultimo quindicennio del XIX secolo e può dirsi compiuta alla vigilia della prima guerra mondiale, anche se è stata preceduta da una presenza commerciale sulla costa, a partire dalla fine del XV secolo, attiva soprattutto nella tratta degli schiavi.

² L'appartenenza deve essere intesa come «far parte» (*belonging in*) per i lavoratori liberi e come «essere proprietà» (*belonging to*) per gli schiavi.

creare uno status o una identità, individuali o collettivi; al contrario, le attività esercitate discendevano dallo status e costituivano solo un debole fattore di differenziazione sociale o economica. Infine, anche se il lavoro non era sempre esercitato collettivamente, il contributo individuale non era misurabile o valutabile in quanto tale.

Dal momento che il tempo non era misurato né contabilizzato, neanche il lavoro dava luogo a valutazioni di tipo quantitativo o monetario; era discontinuo nel tempo e soggetto più alle interdizioni rituali e al ritmo stagionale che al controllo contabile del tempo. In senso più generale, il lavoro non era «disincantato» né distinto da altre sfere della vita sociale. Anche i luoghi di lavoro coincidevano in larga misura con i luoghi di abitazione e la comunità domestica coincideva con l'unità di produzione e di consumo. Questo non significa però che la separazione tra lavoratore e frutto del suo lavoro fosse sconosciuta, né lo era la separazione tra il lavoratore e i mezzi di produzione (la terra e gli attrezzi). Lo sfruttamento dei produttori poteva prendere forma in diversi modi di produzione, domestico, tributario o schiavista, tutti in grado di alienare il prodotto del lavoro a vantaggio degli anziani, dei capi o dei padroni di schiavi.

2.2 *La rottura coloniale*

Tra la fine dell'Ottocento e i primi anni del Novecento – dopo la fase abolizionista concentrata sulla repressione della tratta internazionale degli schiavi – la colonizzazione finì per sopprimere anche la schiavitù «domestica», pur adottando verso di essa politiche attendiste e fortemente ambigue (Viti, 2007). Mentre «liberava» gli schiavi, tuttavia, il dispositivo coloniale introduceva, *per tutti*, forme estremamente dure e coercitive di lavoro forzato, sotto forma di reclutamento di portatori, ingaggio temporaneo di ex schiavi, requisizioni di manodopera nei cantieri pubblici e nelle piantagioni private, corvées, reclutamento militare, tutte pratiche legali fino alla fine della seconda guerra mondiale e alle quali avevano risposto forme di resistenza quali la fuga o il sabotaggio della produzione. Contraddicendo gli stessi principi teoricamente affermati, le diverse colonizzazioni, in specie quella francese, avevano fatto ricorso più alle pressioni amministrative (fiscalità e requisizioni) che alla leva economica per suscitare l'impegno al lavoro da parte dei produttori africani, poco disposti da parte loro ad aderire spontaneamente al dispositivo economico coloniale, di cui non vedevano i «vantaggi» (Babassana, 1978; Fall, 1993; Cooper, 1996).

In questo contesto il lavoro dipendente, non finalizzato alla produzione e al consumo diretti, eseguito agli ordini dell'amministrazione o dei coloni (figure estranee all'universo comunitario), anche qualora fosse stato retribuito (fatto peraltro assai raro) aveva acquisito un'immagine sinistra, che ne faceva letteralmente un «lavoro da schiavi», tanto più che i primi salariati agli ordini della colonizzazione erano stati reclutati proprio tra gli ex schiavi, «liberati» e raccolti in appositi campi. Le prime forme di lavoro salariato sono state dunque segnate dal sigillo indelebile della costrizione, con il conseguente rigetto da parte della popolazione africana assoggettata, che non vedeva il *sensu* di questo lavoro, eseguito al di fuori dei suoi bisogni e il cui prodotto le sfuggiva completamente, sia nelle colture da esportazione sia nel lavoro urbano o nei cantieri per le infrastrutture.

In generale, il lavoro coloniale si è caratterizzato per l'autoritarismo delle forme di reclutamento, il paternalismo della gestione, l'assenza di retribuzione certa e l'estraneità dei lavoratori di fronte alle scelte produttive, tutti ingredienti di una miscela che porterà all'inevitabile fallimento a breve termine dell'introduzione del lavoro salariato.

Questo stato di cose ha determinato, fino a oggi, un debole sviluppo del lavoro salariato *canonico* (cioè volontario, contrattuale e formalmente libero), al quale sono state a lungo preferite, da entrambe le parti, forme di lavoro dipendente non salariato, miste o intermedie: il lavoro forzato e remunerato con la sola razione alimentare, imposto dall'amministrazione coloniale; la mezzadria di piantagione o altre forme di spartizione del prodotto, preferite dai piantatori e dai lavoratori africani.

Il fallimento manifesto dell'introduzione del lavoro salariato «libero» è stato spesso attribuito a fattori di ordine culturale – giustificando così il rifiuto del lavoro dipendente e individuale che sarebbe mal adattato ai valori africani – dimenticando il trauma storico dell'imposizione coloniale. A questo proposito, tuttavia, è d'obbligo ricordare che il processo di salarizzazione della manodopera nell'Europa della rivoluzione industriale (a partire dalla seconda metà del XVIII secolo in Inghilterra) non è stato meno violento e autoritario, poiché i contadini senza terra espulsi dal mondo rurale non aderivano più spontaneamente dei loro omologhi africani all'ingaggio nel lavoro salariato. Eppure il successo del lavoro salariato in Europa è stato innegabile, essendo però divenuto nel frattempo abbastanza remunerativo, cosa che non è sempre vera in Africa, neanche oggi. Ragioni puramente economiche e del tutto «razionali» sarebbero dunque da mettere in conto, al-

meno quanto i fattori culturali e sociali di «ripulsa» nei confronti del lavoro salariato e dipendente.

2.3 Il lavoro oggi

Lo stato attuale del lavoro in Africa risente doppiamente di questo passato, precoloniale e coloniale. In effetti, oggi, accanto al lavoro salariato non solo coesistono forme «tradizionali», familiari e comunitarie di lavoro, non contabilizzato, non monetizzato, non sempre remunerato o remunerato in prodotto, ma resistono anche forme di lavoro dipendente, in ambito rurale come urbano, che potremo definire intermedie, non salariate o perlomeno non canoniche. Si tratta di «forme difformi» di lavoro subordinato, esercitato in un quadro informale ma in settori di attività che non hanno niente di marginale e che sono pienamente inseriti nei circuiti dell'economia mondiale:

a) lavoro a spartizione del prodotto, praticato soprattutto in Ghana e in Costa d'Avorio nelle piantagioni di caffè e cacao a forte intensità di lavoro stagionale e immigrato; si tratta di una forma di mezzadria che prevede che i 2/3 del prodotto spettino al proprietario della piantagione, il rimanente terzo è destinato invece al manovale (Robertson, 1982), che potrà disporre liberamente sul mercato, con un reddito soggetto alle fluttuazioni mondiali dei prezzi delle materie prime agricole;

b) una variante di mezzadria è quella del *navétanat* senegambiano, praticato nella coltura dell'arachide, sistema di tipo clientelare nel quale il lavoratore immigrato stagionale lavora nelle terre del suo «ospite» per quattro mezza giornate alla settimana, disponendo del resto del tempo per coltivare i campi ricevuti in usufrutto (David, 1980; Lakroum, 1982);

c) sempre nelle piantagioni agricole si ricorre anche al sistema del «peculio», forma di ritenzione «educativa» del salario introdotta dalla colonizzazione. I lavoratori, il più spesso stagionali, sono retribuiti solo alla fine del loro contratto (solitamente di sei mesi), cosa che lascia molto spazio agli imprevisti e agli abusi, ogni pretesto essendo buono per il padrone per non rispettare i suoi impegni (peraltro sempre e solo verbali): malattia o infortunio del manovale, interruzione del lavoro, irregolarità o contestazione dello svolgimento dei compiti assegnati. Il sistema prevede che il padrone accantoni il salario dei suoi lavoranti affinché non lo sperperino prima del rientro in famiglia; si tratta in effetti il più spesso di stranieri, di cui si potranno sfruttare tutte le debolezze della loro posizione amministrativa sovente irregolare;

d) nei cantieri e nelle grandi piantagioni, specie in Gabon, esiste una forma di contratto, detta di «economato», anch'essa di origine coloniale: grazie all'isolamento e al regime di monopolio nel quale si esercita il commercio, l'impresa crea una clientela coatta per le sue rivendite, in modo da far indebitare i lavoratori il cui salario è confiscato prima ancora di essere versato (Rossatanga-Rignault, 2006).

Le forme di lavoro non salariato – di diritto o di fatto – ammesse o abusive riguardano soprattutto le imprese agricole o comunque isolate (miniere, cantieri, piantagioni) ma non risparmiano neanche le attività urbane, dove prendono altri aspetti, altrettanto penalizzanti per i lavoratori, fino al *lavoro gratuito*.

In ambito urbano, la forma di lavoro non salariata e non remunerata predominante è di gran lunga l'apprendistato dei giovani nelle specialità artigianali e di riparazione e nella «piccola produzione per il mercato». Non solo il lavoro degli apprendisti è un servizio dovuto e dunque interamente gratuito, ma l'apprendista deve sempre più spesso pagare per la sua formazione (Peil, 1970; Verdon, 1979). La diffidenza e l'avversione consolidate nei confronti delle forme salariate di lavoro, combinate al miraggio di un'attività in proprio, si traducono per i giovani in lavoro gratuito, esercitato all'interno di una relazione di apprendistato che si trasforma spesso in asservimento temporaneo e la cui durata è artificialmente prolungata, a esclusivo vantaggio del padrone. Inoltre, una volta terminato il periodo di formazione, si apre per il nuovo artigiano una fase di incertezza lavorativa e salariale, segnata da forme spurie di ingaggio: compartecipazione agli utili, retribuzione a cottimo, spartizione delle mance (Viti, 2007).

Il lavoro gratuito in ambito familiare allargato è altrettanto diffuso, nella forma di lavoro domestico (custodia dei figli o della casa) o di aiuto nelle varie attività, commerciali o produttive, intraprese da un parente più fortunato. In casi come questi i lavoratori più giovani, soprattutto ragazze e bambine, esercitano la loro attività gratuita per un membro della loro famiglia (a titolo magari di affidati temporanei), ma sempre più spesso lo fanno anche per estranei, che confiscano il salario promesso o lo versano a un intermediario della famiglia che ha «affidato» il giovane (Morganti, 2007).

Il lavoro gratuito esiste poi nella forma di subordinazione sociale e statutaria in tutte le circostanze in cui i vecchi rapporti servili agiscono ancora, determinando la soggezione dei discendenti di schiavi; è il caso degli *haratin* in Mauritania, il cui reale affrancamento non è sempre assicurato dal diritto, o

di altri gruppi servili in Niger (Botte, 2000). Altre modalità di servizio gratuito riguardano infine in Senegal i *talibé* (discepoli), bambini e giovani che lavorano e chiedono l'elemosina per conto di un *marabut* in cambio della sua benedizione e di un'educazione religiosa (Cruise O'Brien, 1970).

Più banalmente, il lavoro gratuito può essere anche l'esito della frode o dell'inganno (promesse non mantenute, vaghezza circa le condizioni di ingaggio), in circostanze nelle quali tanto gli eventuali rapporti familiari o clientelari quanto la situazione di straniero irregolare impediscono al lavoratore ogni possibilità di reclamo o ricorso alla giustizia.

Vi sono infine numerose situazioni nelle quali il lavoro gratuito risulta non tanto da una condizione di ingaggio particolarmente sfavorevole quanto da una irregolarità, che può divenire cronica e irrecuperabile, nel versamento degli stipendi. Sia nella funzione pubblica sia nel settore privato formale, i dipendenti che non percepiscono regolarmente e interamente il loro stipendio sono sempre più numerosi; questo li obbliga a esercitare una seconda o una terza attività informale o comunque in proprio, con conseguenti rischi di indebitamento o di fallimento e con il ricorso a manodopera, perlopiù familiare, parzialmente o interamente gratuita, sulla quale scaricare i rischi di impresa. Insomma, anche il lavoro salariato del settore moderno, pubblico o privato, è spesso instabile, incompleto, temporaneo, irregolare, sempre più spesso associato ad altre attività non salariate.

Il lavoro salariato non canonico non è confinato al pur vastissimo settore informale. Anche il settore cosiddetto «moderno» o capitalistico è ricorso a forme di remunerazione a cottimo, nelle quali spesso a essere retribuiti sono solo i capi squadra, che ripartiranno in seguito agli altri lavoratori la retribuzione ricevuta in funzione della produzione realizzata; in questo sistema di lavoro a cottimo, diffuso nell'industria agro-alimentare a forte concentrazione di manodopera femminile, gli abusi sono numerosi, anche perché le condizioni di ingaggio non sono note a tutti i lavoratori, mentre l'impresa scarica sui lavoratori le eventuali carenze di materie prime o i disguidi nell'approvvigionamento.

Complessivamente, il lavoro dipendente è ancora fortemente segnato dal marchio servile o da rapporti sociali clientelari, anche se questi esempi problematici non esauriscono il panorama delle situazioni lavorative e delle tipologie contrattuali. Il lavoro salariato formale, nel settore pubblico o privato, è una realtà, così come l'iniziativa privata di dimensioni grandi e piccole. Tuttavia, il primo non è risparmiato dalla crisi ed è particolarmente colpito

dal ritiro dello Stato dall'economia, come imposto dagli organismi internazionali, mentre la seconda non è sempre sostenuta da un'adeguata solidità finanziaria o dal credito. Ma soprattutto, la forma di lavoro preferita rimane quella autonoma, esercitata per conto proprio, nel piccolo commercio, nei servizi (trasporti, ristorazione di strada), nell'artigianato di riparazione, dove improbabili micro-imprese dai mezzi tecnici e finanziari ridottissimi vivacchiano ai limiti della sostenibilità, ricorrendo a tutte le forme possibili di auto-sfruttamento, lavoro gratuito, lavoro occasionale o alla giornata.

2.4 Problemi attuali del lavoro salariato

Malgrado le apparenze di segno contrario (si pensi ai proclami relativi alla «fine del lavoro»), in valore assoluto il lavoro salariato conosce attualmente una fase di espansione nel mondo intero (Gallino, 2007), pur se questa crescita non prende sempre forme piene e canoniche e si fonda soprattutto su quelle regioni del mondo che ne sono state a lungo escluse, in primo luogo l'Asia. Solo in Africa il lavoro salariato sembra subire una stagnazione, se non una regressione, specie dal punto di vista qualitativo, cioè delle effettive condizioni di esercizio e di retribuzione (incertezza salariale). In particolare, il lavoro salariato non garantisce sempre la fuoriuscita dallo stato di povertà, così come un'occupazione stabile non garantisce sempre l'accesso ai diritti di cittadinanza.

Alcuni dati mostrano chiaramente lo stato del lavoro salariato in Africa e la sua evoluzione a partire dall'epoca coloniale. Nel corso degli anni trenta il lavoro salariato, pur in espansione dopo la crisi del 1929, riguardava solo una frazione trascurabile (tra 1,1 e 1,6 per cento) dell'insieme della popolazione della federazione di colonie francesi, nota come Aof, *Afrique Occidentale Française* (D'Almeida-Topor, 1976, p. 105). Secondo altre fonti, nel 1948 il numero di salariati in Aof era di 232.000 (su una popolazione totale di quasi 16 milioni di abitanti), con una crescita di un terzo rispetto al 1936 in termini assoluti, ma rimanendo attorno all'1,5 per cento (D'Almeida-Topor, Lakroum, Spittler, 1952, p. 270).

Nel 1990, in Costa d'Avorio, si potevano contare 385.000 salariati del settore «moderno» (Bazin, Gnabéli, 1997, p. 693), corrispondenti al 3 per cento della popolazione. Negli stessi anni, per l'insieme dell'Africa sub-sahariana, i dati crescono senza decollare: il 10 per cento della manodopera era impiegata nel settore moderno nel 1980, ma scendeva all'8 dieci anni dopo. In effetti, il settore pubblico ha perso nel frattempo migliaia di posti di lavoro,

vittime delle politiche di «aggiustamento strutturale». Di contro, il settore non strutturato (o informale) impiegava il 62,5 per cento della manodopera urbana nel 1993 e costituiva il 93 per cento dei nuovi impieghi urbani negli anni novanta. Nello stesso periodo, tra il 1980 e il 1986, i salari reali diminuivano del 30 per cento in media (Bureau international du travail, 1992, p. 43; 1993, p. 33-34).

Dati più recenti, rilevati nel 2000-2001 in sette capitali economiche dell'Africa occidentale (Cotonou, Ouagadougou, Abidjan, Bamako, Niamey, Dakar, Lomé), attestano un tasso di salarizzazione *urbana* del 34,6 per cento (Brilleau, Roubaud, Torelli, 2004). Il lavoro salariato è dunque in crescita ma rimane di gran lunga minoritario anche nelle più importanti città, che dovrebbero essere all'avanguardia del settore «moderno» e dove invece cresce l'informale.

In questo difficile contesto, i problemi più gravi collegati al lavoro e al mercato del lavoro diventano: lo sfruttamento del lavoro dei bambini, cioè l'inserimento lavorativo precoce dei minori di 12-14 anni; la permanenza di discriminazioni sociali e salariali nei confronti delle donne; l'etnicizzazione dei rapporti di lavoro e la creazione di nicchie etniche nel mercato del lavoro; il sotto-impiego, che si aggiunge a una forte disoccupazione cronica, specie urbana e giovanile; il ruolo crescente del settore informale, in cui il lavoro si esercita al di fuori di ogni quadro legale, sfuggendo a ogni regolamentazione e possibilità di controllo. Queste caratteristiche problematiche si ritrovano anche associate tra loro; così, ad esempio, il settore informale impiega soprattutto i giovani e le donne per una durata di lavoro settimanale (48-50 ore) superiore a quella del settore strutturato, sia pubblico sia privato, ma con una produttività sensibilmente inferiore (Brilleau, Roubaud, Torelli, 2004).

Questo stato di cose – la debole diffusione del lavoro salariato e la scarsa qualità e produttività di questo – fa sì che quelle oggi prevalenti in Africa siano forme ibride di lavoro, dalle retribuzioni incerte o inesistenti, forme non contrattuali di lavoro irregolare, esercitate soprattutto nel settore informale, incoraggiato dagli organismi internazionali salvo scoprirne tardivamente gli effetti perversi e l'assenza prevedibile di ogni garanzia e sicurezza per i lavoratori che vi esercitano le loro attività e che si ritrovano invischiati in forme subdole di asservimento (Bormans, 1996).

In maniera forse paradossale, le difficoltà che il consolidamento della condizione salariale continua a incontrare ancora oggi in Africa si traducono, so-

prattutto per i più giovani, in *lavoro gratuito*, svolto in ambito familiare ma anche al di fuori di esso, secondo logiche parentali o clientelari dirette dai capifamiglia. La presenza di un legame familiare, anche labile e distante, il semplice far riferimento a uno stesso gruppo esteso di parentela, la comune appartenenza a uno stesso villaggio, regione o gruppo etnico, l'esistenza di un rapporto clientelare, sono tutte condizioni che rendono impossibile qualsiasi forma di contrattazione tra lavoratore e datore di lavoro. In un circolo vizioso difficile da spezzare, non si lavora se non si hanno, con il datore di lavoro o un suo mediatore, conoscenze e legami personali preesistenti, gli stessi che impediscono però non solo lo stabilirsi di un rapporto salariale libero, cioè contrattualizzato, ma perfino la semplice dichiarazione esplicita e senza ambiguità delle condizioni di ingaggio, cosicché la figura dell'*obligato* prevale su quella del libero salariato.

Negli ambiti di micro-impresa sono i rapporti di parentela o clientelari, improntati a una «logica del debito» (Marie, 2002), a ispirare i rapporti di produzione intesi nell'accezione più triviale del termine. In situazioni di marginalità rispetto a norme e contratti (il tanto esaltato «settore informale»), è la parentela a costituire «il miglior garante dello sfruttamento» (Morice, 1996) ed è nella parentela che trovano ispirazione e legittimazione le forme di *soggezione* capaci di legare l'apprendista o il giovane lavoratore all'interno di un rapporto di dipendenza personale. In altri termini, la parentela fornisce ai rapporti di dipendenza personale un modello di sottomissione, controllo, disciplina e obbedienza che sarebbe difficilmente realizzabile all'interno di un rapporto contrattuale di lavoro salariato spersonalizzato. Inoltre, l'ambito familiare costituisce un limite pressoché invalicabile per le norme giuridiche che cercano di disciplinare il lavoro, in particolare quello dei minori. In definitiva, nelle micro-impresе urbane e nelle piantagioni rurali, sempre più spesso il rapporto di lavoro si avvicina a un'appropriazione pura e semplice del lavoratore, specie se minore, o almeno a un obbligo di disponibilità pressoché totale da parte sua (Viti, 2007, pp. 175-176).

Il sostanziale fallimento dell'introduzione del lavoro salariato libero in Africa apre dunque la strada a forme di sfruttamento basate su una dipendenza *personale e diretta* del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, forme che possono prendere l'aspetto e la sostanza del rapporto servile, anche se sarebbe inesatto vedere schiavi dietro ogni tipo di sfruttamento del lavoro. Così l'Africa contemporanea illustra in modi persino drammatici il seguente paradosso: l'assenza di lavoro salariato dipendente e subordinato o il ritardo

nella sua affermazione non producono lavoro autonomo, svolto in piena libertà, producono invece lavoro vincolato, gratuito, senza contratto, senza garanzie e protezioni di alcun genere. In termini più generali, l'assenza di lavoro salariato dipendente non produce più libertà; produce semmai un incremento di dipendenza personale, cioè diretta, di tipo pre-moderno. La personalizzazione dei rapporti di lavoro significa che, piuttosto che acquisire uno status attraverso il lavoro esercitato, si eserciti un lavoro in funzione del proprio status, di donna, di giovane, di straniero, di immigrato; a questo proposito va sottolineata una grave e perdurante sottovalutazione della stratificazione *interna* alle società africane, in una situazione in cui invece i divari autoctono/straniero, uomo/donna, anziano/giovane si acquisiscono in forme anche drammatiche e fortemente conflittuali.

Infine, vale la pena segnalare – ma l'argomento meriterebbe ben altro sviluppo – come si verifichi oggi una sostanziale coesistenza, in uno stesso quadro economico, di forme salariate, familiari o servili di lavoro. I rapporti «moderni» di lavoro salariato non rimpiazzano più le vecchie dipendenze personali e le relative prestazioni obbligatorie, mai del tutto tramontate, ma al più vi si affiancano, dando luogo a inedite convivenze (Viti, 2006).

Quanto queste esperienze storiche influenzino il rapporto odierno dei migranti con il lavoro è un aspetto che rimane tutto da indagare, ma almeno vale la pena porsi questa domanda, a partire da un quadro meno approssimativo della situazione del lavoro in Africa.

3. Una postilla

La recente campagna sul microcredito in Africa – sopraffatta, più che sponsorizzata, dall'inconfondibile marchio United Colors – mette in scena un'idea di lavoro, anzi, di *Africa works*, folklorizzata fino al ridicolo: nei sovraccarichi testimonial della campagna, l'immane espressione sorridente da «buon selvaggio», l'aspetto colorato e pittoresco da *bana-bana*, in versione maschile o femminile, rappresentano l'unica alternativa all'idea di lavoro come asservimento e schiavitù, anch'essa profusa a piene mani dalla stessa *fabbrica*. Nessuna parvenza di lavoro produttivo, nessun segno neanche di fatica, nessuna creatività o fabrilità, nessuna abilità materiale o immateriale traspaiono nei volti lieti dei venditori di strada, come se il destino dell'Africa

fosse legato per sempre alla paccottiglia, prima acquistata per secoli e poi rivenduta, in un circolo inconcludente che ricorda un criceto alle prese con la sua ruota. Nell'immaginario Colors non alberga nessuna idea «normale» di lavoro, che viene infatti ridotto all'alternativa tra attività derisorie e tristi schiavitù, le une e le altre in grado soltanto di collocare l'Africa e gli africani fuori dal mondo e dalla storia. Inoltre – aspetto non proprio secondario – questa variopinta rappresentazione del lavoro in forma di allegro presepe corrisponde appieno alla divisione internazionale dei compiti, che assegna agli africani e ai migranti sub-sahariani ruoli puramente accessori e di sorridente servizio. Non so quante risorse questa carnevalata porterà nelle casse del microcredito. Di certo, per intanto sono i lavoratori e il lavoro africani a perdere credito.

Bibliografia

- Babassana H. (1978), *Travail forcé, expropriation et formation du salariat en Afrique noire*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- Bazin L., Gnabéli R.Y. (1997), *Le travail salarié, un modèle en décomposition?*, in Contamin B., Memel-Fotê H. (a cura di), *Le modèle ivoirien en questions. Crises, ajustements, recompositions*, Parigi, Karthala, pp. 689-705.
- Bormans C. (1996), *Esclavage moderne et idéologie antique*, in *Revue Tiers Monde*, 37, n. 148, pp. 787-802.
- Botte R. (a cura di) (2000), *L'ombre portée de l'esclavage. Avatars contemporains de l'oppression sociale*, in *Journal des Africanistes*, 70, n. 1-2.
- Brilleau A., Roubaud F., Torelli C. (2004), *L'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans les principales agglomérations de sept Etats membres de l'UEMOA*, Document de travail (DT/2004/06), Parigi, Dial.
- Bureau international du travail (1992), *Le travail dans le monde. 1992*, 5, Ginevra.
- Bureau international du travail (1993), *Le travail dans le monde. 1993*, 6, Ginevra.
- Cohen R., Copans J., Gutkind P.C.W. (1978), *Introduction*, in Cohen R., Copans J., Gutkind P.C.W. (a cura di), *African Labor History*, Beverly Hills-Londra, Sage, pp. 7-30.
- Cooper F. (1996), *Decolonization and African Society. The Labor Question in French and British Africa*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Cruise O'Brien D. (1970), *Le talibé mouride: la soumission dans une confrérie religieuse sénégalaise*, in *Cahiers d'Etudes Africaines*, 10, n. 40, pp. 562-578.

- D'Almeida-Topor H. (1976), *Recherches sur l'évolution du travail salarié en AOF pendant la crise économique 1930-1936*, in *Cahiers d'Etudes Africaines*, 16, n. 61-62, pp. 103-117.
- D'Almeida-Topor H., Lakroum M., Spittler G. (1952), *Le travail en Afrique noire*, in *Présence Africaine*, 13.
- David Ph. (1980), *Les Navétanes*, Dakar-Abidjan, Les Nouvelles Editions Africaines.
- Fall B. (1993), *Le travail forcé en Afrique Occidentale Française (1900-1945)*, Parigi, Karthala.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Lakroum M. (1982), *Le travail inégal. Paysans et salariés sénégalais face à la crise des années trente*, Parigi, L'Harmattan.
- Marie A. (2002), *Une anthropo-logique communautaire à l'épreuve de la mondialisation: de la relation de dette à la lutte sociale (l'exemple ivoirien)*, in *Cahiers d'Etudes Africaines*, 42, n. 166, pp. 207-255.
- Morganti S. (2007), *Il lavoro dei bambini in Bénin*, in Solinas P.G. (a cura di), *La vita in prestito. Debito, lavoro, dipendenza*, Lecce, Argo, pp. 75-104.
- Morice A. (1996), *Le paternalisme, rapport de domination adapté à l'exploitation des enfants*, in Schlemmer B. (a cura di), *L'enfant exploité. Oppression, mise au travail, prolétarianisation*, Parigi, Karthala, pp. 269-290.
- Peil M. (1970), *The Apprenticeship System in Accra*, in *Africa (IAI)*, n. 2, pp. 137-150.
- Robertson A.F. (1982), *Abusa: The Structural History of an Economic Contract*, in *The Journal of Development Studies*, 18, n. 4, pp. 447-478.
- Rosatanga-Rignault G. (2006), *Le travail du blanc ne finit jamais*, Chennevières-sur-Marne, Dianoià.
- Verdon M. (1979), *African Apprentice Workshops: A Case of Ethnocentric Reductionism*, in *American Ethnologist*, 6, n. 3, pp. 531-542.
- Viti F. (2006), *Dipendenza, lavoro, diritti*, in Viti F. (a cura di), *Antropologia dei rapporti di dipendenza personale*, Modena, Il Fiorino, pp. 11-48.
- Viti F. (2007), *Schiavi, servi e dipendenti. Antropologia delle forme di dipendenza personale in Africa*, Milano, Raffaello Cortina.