



GABRIELLA ALBERTI, DEVI SACCHETTO
MOBILITÀ, *TURNOVER* E LAVORO

Abstract:



In this paper we argue that the turnover of labour and the mobility of workers across borders and labour markets are historically inter-related phenomena: both in the case when employers use racialised workforces to manage high levels of turnover, and in the case when migrants produces high levels of turnover and requires a continuous substitution with new sources of labour. Differently from those who continue to counter exit and voice, we suggest that the passage from individual escape to the struggle for better working conditions is rather quite fluid. In our paper we will focus in particular on two case studies: the first is that of labour turnover in situation of slave labour in North America, the second during the first years of the XX century at the Ford factory. These two case studies, respectively based on forms of unfree and free labour, are crucial on the one hand to illustrate the various ways in which the international mobility of labour is managed from above and on the other to illuminate the autonomous spaces and times of migrants' mobility.



Keywords:

Migration; Labour Turnover; Reproduction; Exit; Voice.

1. *Introduzione*

Alla metà di novembre 2022 la Commissione Europea ha invitato il Consiglio d'Europa ad adottare, senza indugi, le decisioni necessarie per consentire alla Romania (e a Bulgaria e Croazia) di partecipare pienamente allo spazio Schengen. In particolare, la Commissione riconosce allo stato rumeno un utilizzo accurato del sistema informativo Schengen, una gestione rigorosa ed efficiente delle frontiere, la capacità di cooperare con le forze di polizia internazionale e un'azione efficace di contrasto alla migrazione irregolare e alla tratta degli esseri umani. Allo stesso



tempo la Romania viene riconosciuta come un paese che tutela i diritti fondamentali e dispone di strutture efficaci per garantire l'accesso alla protezione internazionale nel rispetto del principio di non respingimento.¹ Solo due settimane prima, il governo rumeno aveva approvato una serie di modifiche legislative riguardanti i diritti e i doveri dei lavoratori non comunitari, tra cui l'obbligo per le persone migranti di ottenere il consenso scritto del proprio datore di lavoro per poter cambiare posto di lavoro durante il primo anno di contratto (Dumitrescu 2022). Da ormai diversi anni, la Romania è diventata (anche) un Paese di immigrazione in particolare attraverso agenzie di reclutamento che selezionano manodopera da Paesi quali Bangladesh, India, Nepal, Sri Lanka e Vietnam. Come questa vicenda evidenzia, la tensione tra libertà di movimento (all'interno dello spazio Schengen) e controllo della circolazione è un processo in continua trasformazione, gestito da una pluralità di attori pubblici e privati: Stati, autorità locali, agenzie di reclutamento, intermediari formali e informali, datori di lavoro, comunità e reti di migranti. La questione della mobilità del lavoro e la continua trasformazione della sua composizione rimane un punto centrale dei dibattiti pubblici e accademici a livello globale e può essere considerata una delle questioni politiche fondamentali dei nostri giorni. In questo saggio a partire da due casi studio analizzeremo le tensioni prodotte dalla mobilità del lavoro nei processi lavorativi e come questi si riverberano nella gestione dei mercati del lavoro.

2. Muovere forza lavoro, muovere capitali

A partire dal XVI secolo, l'ascesa del capitalismo globale ha richiesto la mobilitazione di ampie quote di forza lavoro per soddisfare le incessanti necessità produttive generando elevati livelli di mobilità del lavoro sia libero sia coatto. Le dinamiche di mobilità e immobilità del lavoro sono infatti fondamentali per plasmare i processi di accumulazione e i meccanismi di controllo nei luoghi di lavoro e nella società (Massey e Taylor, 2004; Hoerder 2022). Come gli studi pionieristici di Moulrier-Boutang (2002) hanno evidenziato, i mercati del lavoro non sono mai stati puramente nazionali, mobilitando manodopera a livello internazionale. I mercati del lavoro, infatti, sono entità disomogenee e sistemi aperti che possono essere influenzati da vari fattori e in particolare dalla mobilità del lavoro (Tilly e Tilly 1998). Al loro interno, coesistono storicamente varie forme di lavoro con

1 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/IP_22_6945.

gradi di coazione e libertà diversi che si costituiscono solo apparentemente come stadi successivi, ma che evidenziano invece un *continuum* che prosegue anche nel mondo contemporaneo (Moulier-Boutang 2002).

Se il “lavoro libero” rappresenta oggi la forma prevalente di migrazione, vari sistemi di coercizione e segregazione continuano a svilire la condizione dei migranti, attraverso diversi regimi migratori che tendono a irreggimentare non solo le forme della mobilità ma anche le modalità di occupazione e la possibilità di sistemazione semi-permanente. Analizzando l’attuale situazione dei migranti cinesi in Giappone, Corea e Singapore, Xiang Biao (2012) ha sottolineato che i migranti si spostano sulla base delle esigenze del loro datore di lavoro (o agenzia). Questo “trapianto di manodopera” avviene quindi sulla base delle esigenze *just-in-time* delle imprese, che trasportano la manodopera dal paese d’origine al punto esatto in cui essa può soddisfare la domanda di un capitale immobile (Xiang 2012). Si tratta di regimi che coinvolgono non solo i migranti internazionali, ma in alcuni casi anche i migranti interni, che sono sottoposti a forme di regolazione speciali come nel caso del sistema di registrazione *hukou* in Cina e l’analogo sistema di residenza *propiska* in Russia (Pun 2005; Morrison et al. 2020).²

La combinazione di fissità e movimento tipica della forza lavoro si intreccia indissolubilmente con l’analoga esigenza degli investimenti che cercano di accedere a tale manodopera e imbrigliarla. Se storicamente l’imposizione di ritmi costretti e nocivi ha generato cospicui movimenti di manodopera, d’altra parte le strutture produttive hanno cercato di ampliare i bacini di reclutamento oppure di mettere in campo forme di riorganizzazione spaziale (Harvey 1982). Possiamo intendere questi processi in termini di opzioni o strategie a disposizione del capitale, dove la prima opzione per accedere alla manodopera è appunto quella di ottenere manodopera attraverso la migrazione (Morrison et al. 2013). Una delle sue prime e più ampie illustrazioni si trova nel lavoro forzato sostenuto attraverso la tratta transatlantica degli schiavi a partire dal XVI secolo.³ Tuttavia, questa

2 In Italia la legge n. 6 del 10 febbraio 1961 abroga la normativa varata nel 1939 (“Provvedimenti contro l’urbanesimo”) che limitava la mobilità degli italiani: quanti volevano iscriversi all’anagrafe municipale dovevano infatti dimostrare di disporre di un’occupazione, ma per avere un lavoro era necessario registrarsi all’ufficio di collocamento dove potevano iscriversi solo i residenti (Liguori 1979, pp. 114-115). L’attuale normativa italiana che regola la presenza dei migranti non comunitari ha varie analogie con la normativa del 1939.

3 A questa si deve aggiungere anche il middle passage dell’Oceano indiano (Christopher et al. 2007).

non è stata solo una storia di migrazioni forzate e di soggetti razzializzati soggiogati, ma anche di forme di resistenza e diserzione che gli schiavi africani hanno messo in atto fin dalla prima età moderna (Hofmeester e van der Linden, 2018; van Rossum, Kamp 2016; Linebaugh e Rediker 2000).

Una seconda strategia del capitale per accedere alla manodopera a basso costo possibilmente non conflittuale è la delocalizzazione della produzione (Silver 2008). Anche se indirettamente legata alla migrazione, questa strategia di accumulazione del capitale si è diffusa in particolare a partire dagli anni 1950, quando il capitale industriale è diventato maggiormente mobile, iniziando progressivamente a investire nei Paesi asiatici e dell'America Latina (Cowie 1999), dove una forza lavoro giovane e a basso costo, una bassa tassazione e la "libertà di inquinamento" potevano dare fiato agli investitori. Come Saskia Sassen (1988) ha sottolineato, il lavoro negli stabilimenti esternalizzati non ha certo scoraggiato la migrazione, anzi l'ha stimolata. Queste due opzioni del capitale, ricorrere alle migrazioni o delocalizzare, sono interconnesse: da un lato i e le migranti tendono a essere occupati nei processi lavorativi più difficilmente delocalizzabili, dall'altro lato la mobilità del capitale produce nuove migrazioni (Sassen 1988).

I rapporti tra la mobilità del lavoro e del capitale, pur influenzandosi reciprocamente, non possono essere trattati come simmetrici: mentre la prima mira al miglioramento delle condizioni di vita delle persone migranti, la seconda è volta a processi di accumulazione (Moulier-Boutang 2022). In generale, è indubbio che la natura stessa del lavoro e le specifiche condizioni lavorative sperimentate da lavoratori e lavoratrici sono fattori chiave per spiegare i tentativi di lasciare il posto di lavoro nei diversi periodi storici. L'azione individuale costituisce infatti una prima barriera contro l'aggressione del capitale alla forza lavoro e, più in generale, alla sfera della vita (Gambino, Sacchetto 2014).

L'obiettivo di questo saggio è mettere in luce come il turnover lavorativo e la mobilità del lavoro siano fenomeni storicamente correlati, sia perché i datori di lavoro usano manodopera razzializzata per gestire livelli elevati di turnover, sia perché il lavoro migrante produce a sua volta alti livelli di turnover e richiede quindi una continua sostituzione con nuova manodopera. In particolare, riteniamo che il turnover costituisca per la forza lavoro una prima risposta non solo a condizioni di lavoro degradanti, ma anche a forme di segregazione (e coazione) sociale e lavorativa a cui essi sono soggetti dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Diversamente da quanti continuano a contrapporre *exit* and *voice* riteniamo che «il passaggio tra la 'fuga' e la 'lotta per migliori condizioni di lavoro'» (van der Linden 2008, p. 179) sia in realtà piuttosto fluido. Con-

traddicendo la semplicistica visione binaria tra *exit* e *voice*, Lucassen e van Voss (2019) sottolineano come tra il 1600 e il 1850 non solo i disertori fuggivano in gruppo, ma i singoli fuggiaschi dipendevano dalle reti collettive. Inoltre, l'esperienza di qualcuno poteva sostenere altri a 'votare con i piedi', perché ogni lavoratore in fuga rappresentava la possibilità di rompere i vincoli sostenendo direttamente o indirettamente la diffusione di un'idea radicale (Lineabaugh e Rediker 2000). Come già aveva sottolineato Max Weber (2005, p. 152) alla fine del XIX secolo, la migrazione è una forma di lotta tra capitale e lavoro e può essere considerata uno sciopero nascosto. La mobilità ha infatti un rapporto costitutivo con il conflitto sociale sia quando essa è gestita dal padronato, sia quando essa è espressione della forza lavoro (Colucci, Nani 2015, p. III). Seguendo questo approccio, siamo interessati ad esplorare questo *continuum* tra mobilità e mobilitazione, attraverso le lenti delle migrazioni internazionali, mantenendo una forte attenzione alla composizione della manodopera (Wright 2008). Nel nostro contributo ci soffermeremo su due casi studio: il primo riguarda il turnover lavorativo in situazioni di schiavitù, in particolare nel continente nordamericano; il secondo si concentra sul turnover lavorativo nei primi anni del Novecento nella produzione automobilistica della Ford. I due casi studio, basati su forme di lavoro libero e non libero, ci paiono cruciali per evidenziare da un lato come viene gestita la mobilità internazionale per lavoro e dall'altro quali siano gli spazi e i tempi del movimento autonomo del lavoro.

3. *Il lavoro in situazioni di restrizione della libertà*

Christopher Hanes (1996) evidenzia come nelle colonie britanniche del Nord America nel periodo della schiavitù i datori di lavoro che occupano schiavi sono soprattutto coloro per i quali i costi del turnover della forza lavoro sono più elevati. In particolare, sono i piantatori che possiedono tenute isolate e lontane dai mercati del lavoro (schiavistico o liberi che fossero) che puntano a comprare schiavi. Nell'isolamento cresce dunque l'irreggimentazione. Se le necessità lavorative sono relative a lunghi periodi, il lavoro schiavistico è sicuramente più adeguato del lavoro a contratto vincolato o libero.⁴ Questo certo non significa che

4 Il contratto di lavoro vincolato (*indentured labour* o *engagisme*) era un sistema per cui il migrante otteneva gratuitamente il trasporto dal Paese di origine a quello in cui prestava la sua attività lavorativa e il mantenimento in cambio del lavoro per un periodo compreso tra i cinque e i sette anni, durante i quali non poteva lasciare il suo datore di lavoro, ma poteva essere ceduto a un altro datore di lavoro.

per alcuni secoli forme di schiavitù, lavoro vincolato e lavoro libero non fossero *simultaneamente* presenti. Tutt'altro. Come ha evidenziato Alessandro Stanziani (2022) il lavoro libero e lavoro coatto si intrecciano, e ogni società fissa il limite tra libertà e coercizione.

Lo sviluppo della schiavitù nelle Americhe è lento e avviene per sostituzione degli amerindi prima e dei lavoratori europei a contratto vincolato successivamente. Come è stato notato, “nella prima metà del XVII secolo, i due terzi delle piantagioni di tabacco in Virginia non aveva né schiavi né servi a contratto” (Moulier-Boutang 2002, p. 123). I nativi del continente americano soffrono, non meno degli africani, di forme di schiavitù: si stima che dal 1492 fino alla fine del 1800 siano stati dai 2,5 ai 5 milioni i nativi ridotti in schiavitù. Questa schiavitù, soprattutto femminile è diffusa in particolare dal Messico all'Argentina, ma non esclude l'America del Nord (Reséndez 2016, p. 324). I costi del turnover di amerindi e lavoratori europei a contratto vincolato sono elevati perché questo tipo di forza lavoro evidenzia una certa capacità di sottrazione al lavoro. Gli amerindi, infatti, non solo sono falciati dalle malattie provenienti dall'Europa e a detta degli schiavisti sono meno prestanti fisicamente degli africani, ma sono anche perfetti conoscitori dell'ambiente circostante, una conoscenza che certamente ne facilita la fuga (Moulier-Boutang 2002, p. 127). Nel caso dei lavoratori europei a contratto vincolato, invece, essi godono di maggiore libertà e diritti rispetto agli schiavi. In effetti, mentre tra il 1550 e il 1650 diversi stati europei incoraggiano le partenze per il nuovo Mondo, successivamente quest'ultime sono irreggimentate attraverso la servitù a contratto dai cinque ai sette anni⁵, forma che interessa anche molti dei migranti asiatici che giungono nell'America del nord (Bosma 2018). La forza lavoro viene dunque canalizzata dentro meccanismi legislativi e di dominio per governarne la mobilità. Come brillantemente analizzato da Bridget Anderson (2013), tra il 1600 e il 1700 il disciplinamento dei poveri in Inghilterra, la reintroduzione di forme di servitù nell'Europa orientale e la codifica della schiavitù degli amerindi e degli africani nelle Americhe sono meccanismi che consentono un migliore controllo, sorveglianza e confinamento della forza lavoro.⁶

Dunque, chi è deportato o anche semplicemente emigra dall'Europa al Nuovo mondo, ha già assaggiato i vincoli alla mobilità. Ma fino alla metà del XVIII secolo, molti di questi migranti dopo essere arrivati scappano

5 Ai lavoratori a contratto vincolato si aggiungono i condannati al lavoro spediti dall'Inghilterra e dalla Francia.

6 Sul tema si veda anche Federici 2004.

o danno vita a rivolte insieme agli schiavi. Nelle Americhe, le fughe dal regime di immobilità sono ben superiori a quanto avviene in Europa. Occorre inoltre considerare che fino alla metà del 1600, nell'America del nord, schiavi africani ed europei a contratto vincolato vivono in un regime di servitù simile, solo che per i primi il periodo è indefinito (Breen 1973). Nel 1600, per diverse decadi le differenze del colore della pelle non sono ancora cristallizzate e la medesima esperienza nelle colonie permette una forte unione di intenti. Nel 1677, l'insurrezione conosciuta come Culpeper's Rebellion spaventa i proprietari delle piantagioni della Carolina del Nord non solo per le domande dei rivoltosi, cioè non pagare le tasse alla corona britannica, quanto per il fatto che la composizione dei ribelli (africani, nativi e servi a contratto inglesi) rischia di fare breccia in altri. Il timore è per l'appunto l'esodo di molta altra "feccia" che costituisce l'intera forza lavoro nell'America del Nord (Breen 1973, p. 12). Come è stato sottolineato da Moulrier-Boutang (2002, pp. 176-7): «Lungi dall'essere solo disperate, violente, senza via d'uscita, quasi folli, come quella di Nat Turner, le ribellioni degli schiavi e dei *servant* sapevano spesso dove andare a colpire, e si indirizzavano infatti contro gli interessi economici dei padroni delle piantagioni». Oltre ai sabotaggi, le due principali forme di fuga erano: «quella temporanea (assenteismo) e quella definitiva (evasione). Queste possono essere considerate, sia per l'importanza che rivestirono all'epoca, sia per le loro conseguenze economiche, come una forma di sciopero (la prima) o di dissidenza attiva (la seconda).»

Successivamente, i destini si diramano e il privilegio del colore della pelle prende piede sostituendo quello della confessione. Se fino al 1660-1670 gli africani che si convertono al cristianesimo possono affrancarsi, in seguito norme specifiche lo proibiscono in Virginia e nel Maryland. È proprio a partire da quegli anni, in corrispondenza cioè della crisi del sistema di ingaggio e delle rivolte che vedono insieme servi bianchi e schiavi neri, che la schiavitù si istituzionalizza. L'omogeneità di comportamento tra queste due componenti spaventa i proprietari di piantagione. Gli schiavi africano americani cominciano a essere più cari, circa il doppio, dei servi a contratto europei e bianchi. A partire dall'inizio del 1700, i bianchi hanno sviluppato una solidarietà di "razza" a spese dei neri, ridotti nel frattempo a meri oggetti (Breen 1973). Proprio per questo, a partire dalla fine del XVII secolo il traffico di schiavi si incrementa: dei quasi 12 milioni di schiavi (11.698.000) che vengono imbarcati in Africa circa il 3,1% (367 mila) lo sono tra il 1450 e il 1600; circa il 16% (1.868.000) tra il 1601 e il 1700; circa il 52,4% (6.133.000) tra il 1701 e il 1800; e il 28,5% (3.330.000) tra

il 1801 e il 1900.⁷ Soprattutto occorre considerare che gli europei che giungono nelle Americhe tra il 1450 e il 1807 sono circa 2,3 milioni, all'incirca un europeo ogni cinque africani (Curtin 1969).

I piantatori che si rivolgono con maggiore assiduità al mercato degli schiavi sono quanti dipendono maggiormente dalla forza lavoro a contratto vincolato, ossia quelli delle Antille, della Virginia, della Carolina del Sud e della Georgia (Hanes 1996, p. 315). A partire dai primi decenni del 1700 e con un'accelerazione nei decenni successivi, i piantatori sostituiscono questi lavoratori europei a contratto con schiavi africani. La schiavitù moderna nel Nuovo mondo deve quindi essere considerata come la risposta alle forme di resistenza e di turnover lavorativo degli amerindi prima e dei lavoratori bianchi a contratto successivamente. Nelle colonie americane è solo a partire dal 1720 che la schiavitù diviene un'istituzione endogena e gli africani cominciano a essere importati direttamente dall'Africa e non più a giungere e rimanere qualche anno nelle isole caraibiche. L'importazione diretta permette, tra l'altro, di avere a disposizione una forza lavoro che non riesce a comunicare, mentre chi viene 'importato' dalle isole caraibiche già mastica l'inglese. La schiavitù funziona meglio nelle isole caraibiche che in terraferma, dove dal Brasile alla Florida, si sviluppano aree liberate, le cosiddette comunità *maroon*, dove gruppi di schiavi, ex-schiavi e liberi costruiscono forme di vita alternative. Intanto, i piantatori cambiano sia la struttura produttiva, con la riduzione dei piccoli coltivatori, sia alzando le qualifiche lavorative dei bianchi europei al fine di costruire una maggiore distanza sociale con gli schiavi africani (Lineabough, Rediker 2000). Ma anche quanti rimangono nelle piantagioni si organizzano come possono dal tramonto all'alba (Rawick 2022) per tentare una fuga o almeno per rallentare i ritmi lavorativi.

La lotta quotidiana degli schiavi diventa la base su cui si articolano le molteplici forme di sovversione che rompono l'isolamento della piantagione e che connettono chi è rimasto in cattività con l'opinione pubblica antischiavista, in particolare attraverso la fuga verso il Nord. Gli afroamericani liberi e non liberi, così come i bianchi, costruiscono la cosiddetta "ferrovia sotterranea" che serve a circa 100.000 schiavi per fuggire dagli Stati Uniti meridionali a quelli settentrionali, ma anche in Canada e Messico (Lucassen e van Voss 2019). La prima rivoluzione "nera", quella di Haiti del 1791, segna un punto di non ritorno rispetto a quello che all'epoca era considerato il sistema della piantagione su basa schiavistica più

7 Dal 15 al 20% degli africani ridotti in catene muore durante il trasporto (Lovejoy 1982, p. 478).

efficiente (Kelin 1999). La rivolta vittoriosa degli schiavi di Haiti, sigillata con la proclamazione della Repubblica (James 1980), incute timore negli schiavisti delle due sponde dell'Atlantico, ma altrettanto diffonde speranze tra gli abolizionisti e soprattutto tra gli schiavi stessi.

Nel periodo successivo alla Guerra civile Americana, molti piantatori pensano che gli ex-schiavi avrebbero avuto la necessità comunque di lavorare e quindi che le cose sarebbero proseguite come sempre (Ruef 2012). Ma sbagliano i loro conti. E devono rivolgersi di nuovo al mercato del lavoro vincolato questa volta non solo europeo, ma asiatico. In particolare sono i cinesi e gli indiani a essere reclutati, i cosiddetti *coolies*, con modalità simili al lavoro a contratto vincolato (Hoerder 2002). Sul finire del 1800, dopo che anche i cinesi mostrano forme di resistenza, ad esempio, nella lavorazione dello zucchero in Louisiana, dove abbandonano le piantagioni per cercare altre occupazioni meglio retribuite, sono reclutati italiani provenienti dalla Sicilia in un modello di migrazione circolare (Donna Gabaccia 1988). L'emancipazione degli schiavi rende quindi la disponibilità di forza lavoro ancora più incerta. Non si tratta tanto del costo della manodopera, quanto del fatto che c'è una forte difficoltà nel controllarla e gestirla in modo continuo. Si sviluppano così tipi di contratto che prevedono il pagamento del compenso alla fine di un certo periodo, solitamente un anno, mentre i lavoratori ricevono una piccola porzione del salario ogni mese (Hanes 1996, pp. 315-6). In altri casi il salario viene pagato attraverso una parte del raccolto, posticipando così il compenso a lavoro finito. La pratica di non pagare completamente i salari (*keep back workers wages*) è usata sia per scoraggiare il turnover sia per evitare scioperi.

Nel secolo che segue il 1820, circa 50 milioni di europei emigrano; circa i tre quinti vanno negli Stati Uniti. È infatti solo a partire dal 1840 che il flusso di europei che emigra verso gli Stati Uniti supera in modo stabile quello degli schiavi africani (Eltis 1983, p. 255). Questa grande emigrazione, che è comparabile solo a quella degli schiavi africani trasportati verso le Americhe, si protrae fino alla Prima guerra mondiale, quando i flussi tendono a prosciugarsi, mentre proprio negli Stati Uniti un flusso da sud a nord del Paese – quelli degli ex-schiavi africano americani finalmente liberi – inizia a trasformare strutturalmente i rapporti di classe.

4. *Quelli che dormono nel bus*

Nei primi due decenni del XX secolo negli Stati Uniti il mercato del lavoro è molto fluido e caratterizzato da alti tassi di turnover lavorati-

vo (Owen 1995, p. 822). Quest'ultimi riflettono un processo di ricerca di migliori occupazioni, una forma di "job shopping", visto che all'interno delle imprese la carriera lavorativa è difficile. Secondo uno studio dei primi del Novecento che analizza le cause del turnover in alcuni stabilimenti statunitensi, la separazione volontaria da parte dei lavoratori sarebbe connessa all'opportunità di ottenere un migliore lavoro (15,2%), al cambiamento di residenza (15%) e all'insoddisfazione rispetto alle condizioni di lavoro (12,8%) (Brissenden, Frankel 1921, p. 17). Nel periodo della Prima guerra mondiale, un tasso di turnover annuo del 400 o 500 per cento è considerato basso, mentre uno del 1600 o 2000 per cento non è eccezionale (Marshall 1918, p. 430). Il basso tasso di disoccupazione, circa il 2-3% tra il 1917 e il 1918, permette ai lavoratori di accettare anche sei, sette posti di lavoro in una giornata di ricerca, per poi scegliere quello migliore (Montgomery 1979, p. 96). L'elevato turnover lavorativo si accompagna a intensi conflitti collettivi, sia auto-organizzati sia sostenuti dalle organizzazioni sindacali (Brecher 1997).

Il caso più noto è senza dubbio quello della Ford, dove l'elevato turnover lavorativo è legato a questo nuovo strumento che viene messo in campo, cioè la catena di montaggio, che Henry Ford (1982) scopiazza dalla linea di disassemblaggio dei macelli di Chicago. Nel lavoro di linea ogni operaio svolge una mansione secondo un ciclo ripetitivo: la mansione si svolge in un arco temporale di pochi secondi o minuti ed è sempre uguale, sebbene i cicli ripetitivi che si svolgono sulla linea non avvengano tutti necessariamente in tempi uguali. Nel lavoro così semplificato, la produzione fordista appiattisce non soltanto le qualifiche ma anche le capacità umane in generale. Questo è immediatamente visibile se consideriamo le qualifiche con cui il personale viene assunto alla Ford: nel 1910 il 75% delle mansioni sono qualificate, le cosiddette *skilled*; nel 1923 la situazione è rovesciata e il 79% delle mansioni non richiede più di una settimana per l'apprendimento. Scomponendo questa percentuale si evidenzia che il 43% delle mansioni richiede soltanto un giorno di addestramento, il 36% una settimana (Shaw 1987).

Nel 1913 alla Ford, quando la linea di assemblaggio di Highland Park è quasi completata, il tasso di turnover lavorativo annuo è del 370% (Fisher 1917, p. 15). Per mantenere la sua forza lavoro di 13.600 operai, quindi, l'impresa quell'anno assume circa 53.000 operai (Bates 2012, p. 22). La direzione della Ford reagisce accorciando la giornata lavorativa da nove a otto ore e raddoppiando il salario medio per una piccola parte della manodopera, da \$2,50 a \$5,00 al giorno. Diversamente da quanto si sostiene in qualche biografia di Ford entusiastica e propagandistica, l'obiettivo

principale dell'incremento salariale non è quello di mettere gli operai in grado di acquistare le automobili che essi stessi producono, quanto quello di stabilizzare e disciplinare una forza lavoro che abbandona la fabbrica a causa dei ritmi massacranti. Il salario a 5 dollari viene, infatti, retribuito solo a chi supera le minuziose ispezioni del Dipartimento sociologico della Ford nelle pieghe della vita personale e familiare, secondo un modello di dominazione patriarcale e ossessivo.⁸ I "ricercatori" del Dipartimento fondato nel 1914, raccolgono informazioni, casa per casa, su tre diversi aspetti della vita dei lavoratori: informazioni sociali e biografiche; situazione economico-finanziaria del lavoratore e della sua famiglia; e, infine, abitudini, valori morali e più in generale lo stile di vita del lavoratore e della sua famiglia. L'insieme di regole a cui occorre sottostare per ottenere i 5 dollari è intriso di norme patriarcali e mira a modellare la forza lavoro nelle abitudini, gusti, atteggiamenti e costumi morali. Tale controllo della sfera privata avviene grazie a forme di dominio psicologico che cercano di modificare il comportamento dei lavoratori non solo tra di loro e nei confronti del management, ma anche seguendoli nella sfera della riproduzione sociale. Questa idea di imporre un modello patriarcale nella vita dei lavoratori rimane a lungo una caratteristica di Henry Ford (Pena 1997, p. 37), che è interessato anche a un'americanizzazione della forza lavoro, composta nel 1914 per tre quarti da migranti provenienti da più di 50 Paesi diversi e che spesso conosce poco l'inglese (Staudenmaier 1994).

In effetti, per tutti i primi venti anni del XX secolo a Detroit continuano a fluire migranti, in particolare europei: i polacchi e i canadesi costituiscono i gruppi nazionali più numerosi (quasi il 20% ciascuno); seguono tedeschi, russi, inglesi, austriaci, italiani e ungheresi. Tuttavia, anche il bacino europeo si prosciuga in pochi anni: «Nel 1914 più di un milione di europei arrivarono negli Stati Uniti; nel 1915 il numero scese a meno di 200.000 e nel 1918 a soli 31.000. Nel 1918 il tasso di disoccupazione era sceso al 2,4%, rispetto al 15% di tre anni prima» (Gutman, Brier 1992, p. 227). Di fronte alle necessità di mantenere un ampio bacino di reclutamento, Ford non esclude gli africano-americani il cui numero a Detroit cresce con una velocità di nessun'altra città statunitense: dall'1% della popolazione cittadina del 1910 si passa all'8% del 1930 (120 mila) (Bates 2012, p. 16). Il reclutamento di africano americani su ampia scala da parte della Ford inizia dopo la Prima guerra mondiale ed è alimentato

8 Nei primi anni di attività, la Ford non assume donne sposate e quante si sposano vengono licenziate. Allo stesso modo gli uomini che convivono fuori dal vincolo del matrimonio non vengono assunti oppure vengono licenziati (Meyer III, 1981: 130).

da ministri cristiani del culto, poliziotti e altri notabili africano-americani (Meier, Rudwick 1979, p. 10). Ford cerca e recluta attivamente operai afro-americani e negli stessi anni abolisce il Dipartimento sociologico (Foote et al. 2003, p. 500).

La grande migrazione proveniente dagli Stati del Sud è costituita soprattutto dalla prima generazione a essere cresciuta fuori dalla schiavitù, che vuole emanciparsi ponendosi a debita distanza dal cosiddetto 'codice di Jim Crow', cioè da quell'insieme di leggi che nel Sud sostenevano di fatto una segregazione razziale. Negli stabilimenti Ford dell'area di Detroit, gli sparuti 50 occupati africano-americani del gennaio del 1916 diventano quasi 9.000 nel 1922 e 17.653 nel 1940 (Maloney e Whatley 1995, p. 468). Alla Ford dunque, accanto a una massiccia presenza di immigrati europei che raramente parlano fluentemente l'inglese, si inizia ad assumere con una certa discrezione manodopera afro-americana, mantenendo tuttavia una rigida "linea del colore". Ford in effetti mira a costruire forme di differenziazione razziale all'interno degli stabilimenti, e gerarchie secondo le quali i posti di lavoro migliori toccano ai bianchi, mentre agli operai africano-americani sono riservate le mansioni più nocive (Bates 2002, p. 248). Come spiega un africano-americano di Detroit, che si è tenuto alla larga dalla catena di montaggio, lo stabilimento della Ford è «la casa della morte... tutti potrebbero identificare i lavoratori della Ford sul tram che li porta a casa alla notte. Ogni lavoratore che sta dormendo lavora per Ford» (Denby 1978, p. 35). Sebbene il lavoro alla Ford significhi cattive condizioni e discriminazioni salariali, gli africano-americani colgono qui un'opportunità, anche perché in tutta l'area di Detroit a loro sono riservate mansioni dequalificate sicché il loro reddito è pari a solo il 30-40% di quello dei bianchi (Fishback 1997, p. 24). A questa segregazione, gli africano-americani sommano anche quella dei governi locali e statali che offrono loro istituzioni scolastiche separate e scarsa protezione dei diritti civili. Ma la fuga dal sud degli Stati Uniti e il turnover all'interno degli stabilimenti industriali continua a trasformare la composizione del lavoro: nel 1920-22, il 45,2% di tutti gli operai industriali africano-americani di Detroit e il 19,1% dei bianchi sono occupati dalla Ford, mentre nel 1940 essi sono rispettivamente il 52,6% e il 14,1% (Maloney and Whatley 1995, p. 468). Questa concentrazione di operai africano-americani e particolarmente di giovani sposati è legata all'esclusione razzista patita nel mercato del lavoro statunitense e agli sforzi della Ford di diminuire il turnover lavorativo. In effetti, come è stato notato: «Gli africano-americani che non lavorano nella fonderia hanno i tassi di turnover più bassi... seguono gli africano-americani della fonderia e i bianchi non occupati nella fonderia

che sembrano attribuire al loro lavoro un valore più o meno uguale. Infine, quelli che valutano meno di tutti il proprio lavoro sono gli operai bianchi delle fonderie» (Foote et al. 2003, p. 518).

La divisione tra bianchi e africano-americani negli stabilimenti Ford si incrinerà durante gli anni 1930 quando i processi di sindacalizzazione riusciranno a piegare anche Henry Ford. Nel 1941, mentre il sindacato dell'auto (UAW) è preoccupato rispetto alla fedeltà dei lavoratori africano-americani all'impresa e Henry Ford decide di assumerne un largo numero pensando di contrastare gli scioperi, gli operai africano-americani votano con i piedi, ma stavolta escono dalla fabbrica e raggiungono il picchetto dei lavoratori bianchi. Essi non solo si schierano contro il sistema di relazioni industriali paternalistico di Ford, ma lottano per guadagnare i loro diritti ed entrare dalla porta principale nell'organizzazione sindacale. La ruota ancora una volta era girata.

5. Conclusioni

I due casi qui brevemente analizzati mettono in luce diverse forme sia di mobilità e di conflitto sia di restrizione della libertà. I recenti sviluppi della storia globale del lavoro (van der Linden 2018) forniscono un'interessante prospettiva sul rapporto tra le pratiche di mobilità della forza lavoro, come la diserzione e la fuga, e le loro azioni collettive per liberarsi da condizioni di sfruttamento, illuminando ulteriormente la continuità che esiste tra *exit* e *voice* (Hirschman 1970). Questi approfondimenti sono a nostro avviso preziosi per rimuovere i pregiudizi radicati e per superare le false dicotomie tra atti di resistenza individuali e collettivi nei mercati del lavoro. In particolare, negli ultimi anni è emersa una nuova prospettiva di studi che evidenzia come la "fuga" (Mezzadra 2001) debba essere considerata una strategia dei lavoratori "in sé", che può essere studiata come un fenomeno storico indipendente (Hofmeester e van der Linden 2018). A differenza dell'interpretazione di Scott (1985), che ritiene la diserzione come un atto involontario di resistenza quotidiana, così come la visione romantica di Hardt e Negri (2000) della diserzione come forma paradigmatica di resistenza opposta al sabotaggio nell'era del "controllo imperiale", lo storico sociale van Rossum (2018) sostiene che le pratiche di fuga, diserzione o abbandono da parte di lavoratori e prigionieri sono forme attive e consapevoli piuttosto che atti di sfida. La fuga appare quindi «come un tentativo di ottenere o riguadagnare un certo controllo sulle proprie condizioni di vita e di lavoro... chiaramente segnata da idee di giustizia

e dall'aspirazione a creare una vita migliore» (van Rossum 2018, p. 507). Secondo questo punto di vista, le forme quotidiane di resistenza non sono semplicemente la risposta alle forme istituzionali di controllo dall'alto, ma le modellano e le influenzano continuamente. Certamente, i datori di lavoro e gli Stati continuano a sviluppare misure creative per arginare la mobilità autonoma e le forme di "diserzione", ma la forza lavoro ha anche sviluppato un'inventiva apparentemente illimitata per sfuggire alle restrizioni e al lavoro degradato. In questo senso, le opzioni hirschmaniane di *voice* ed *exit* costituiscono uno spazio dinamico tra strategie individuali e collettive che esprimono continuamente forme di contestazione ai ritmi costretti e alla segregazione sociale e lavorativa.

Riferimenti bibliografici

- Anderson B., 2013, *Us and Them? The Dangerous Politics of Immigration Control*, Oxford, Oxford University Press.
- Bates B., 2012, *The making of black Detroit in the age of Henry Ford*, Chapel Hill, University of North Carolina Press.
- Bosma U., 2018, *Slavery and Labour Contracts: Rethinking Their Nexus*, in «International Review of Social History», v. 63, n.3, pp. 503-520.
- Brecher J., 1997, *Sciopero! Storia delle rivolte di massa nell'America dell'ultimo secolo*, Roma, Derive Approdi.
- Breen T. H., 1973, *A Changing Labor Force and Race Relations in Virginia 1660-1710*, in «Journal of Social History», v. VII, pp. 3-25.
- Brissenden P.F., Frankel E., 1922, *Labor turnover in industry: A statistical analysis*, New York, Macmillan Company.
- Christopher E., Pybus C., Rediker M., 2007, (a cura di), *Many Middle Passages: Forced Migration and the Making of the Modern World*, Berkeley, University of California Press.
- Colucci M., Nani M., 2015, *Introduzione*, in Id. (a cura di), *Lavoro mobile. Migranti, organizzazioni, conflitti (XVII-XX secolo)*, New Digital Frontiers, Palermo, pp. III-VIII.
- Cowie J., 1999, *Capital Moves: RCA's Seventy-year Quest for Cheap Labor*, New York, The New Press.
- Curtin P. D., 1969, *The Atlantic Slave Trade: A Census*, Madison, University of Wisconsin Press.
- Denby C., 1978, *Indignant Heart*, Detroit, Wayne State University Press.
- Gabaccia D. R., 1988, *Militants and Migrants: Rural Sicilians Become American Workers*, New Brunswick (New Jersey), Rutgers University Press.
- Dumitrescu R., 2022, *Non-EU foreign workers in Romania to require written agreement of first employer to change jobs*, <https://www.romania-insider.com/asian-foreign-workers-romania-written-agreement-first-employer-change-jobs-nov-2022>.



- Eltis D., 1983, *Free and Coerced Transatlantic Migrations: Some Comparisons*, in «American Historical Review», n. 88, pp. 251-280.
- Federici S., 2004, *Caliban and the Witch: Women, The Body, and Primitive Accumulation*, New York, Autonomedia.
- Fishback P. V., 1997, *Operations of "Unfettered" Labor Markets at the Turn of the Century*, NBER.
- Fisher B., 1917, *Determining cost of turnover of labor*, in «The Annals of the American Academy of Political and Social Science», n. 71, pp. 44 -50.
- Foot C. L., Whatley W. C., Wright G., 2003, *Arbitraging a Discriminatory Labor Market: Black Workers at the Ford Motor Company, 1918-1947*, in «Journal of Labor Economics», v. 21, n. 3, pp. 493-532.
- Ford H., 1982, *Autobiografia*, Milano, Rizzoli.
- Gambino F., Sacchetto D., 2014, *The shifting maelstrom: From plantations to assembly lines*, in van der Linden, M., Roth K.H. (a cura di), *Beyond Marx: Theorising the Global Labour Relations of the Twenty First Century*, Leiden, Brill, pp. 89-120.
- Gutman H. G., Brier S. (a cura di), 1992, *Who Built America?* v. 2, Pantheon Book, New York.
- Hanes C., 1996, *Turnover Cost and the Distribution of Slave Labor in Anglo-America*, in «The Journal of Economic History», v. 56, n. 2, pp. 307-329
- Hardt M., Negri A., 2000, *Empire*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Harvey D., 1982, *The Limits to Capital*, Oxford, Blackwell.
- Hirschman A. O., 1970, *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*, Harvard, Harvard University Press.
- Hoerder D., 2004, *Cultures in Contact: World Migration in the Second Millennium*, Durham, Duke University Press.
- Hofmeester K., van der Linden M., 2018, (a cura di), *Handbook Global History of Work*, Berlin, Oldenbourg De Gruyter.
- James C. L. R., 2006, *I giacobini neri*. Roma, Derive&Approdi.
- Klein H. S., 1999, *The Atlantic Slave Trade*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Liguori M., 1979, *Fenomeni migratori e sociologia: La letteratura sociologica sulle migrazioni interne nel Triangolo industriale (1958-1968)*, in «Rassegna italiana di sociologia», v. 2, pp. 109-146.
- Linebaugh P., Rediker M., 2000, *The many-headed hydra: Sailors, slaves, commoners, and the hidden history of the revolutionary Atlantic*, Boston, MA, Beacon Press.
- Lovejoy P. E., 1982, *The Volume of the Atlantic Slave Trade: A Synthesis*, in «The Journal of African History», v. 23, n 4, pp. 473-501.
- Lucassen L., van Voss L. H., 2019, *Introduction: Flight as fight*, in Rediker M., Chakraborty T., van Rossum M. (a cura di). *A Global History of Runaways*, Berkeley, University of California Press, pp. 1-21.
- Maloney T. N., Whatley W. C., 1995, *Making the Effort: The Contours of Racial Discrimination in Detroit's Labor Markets, 1920-1940*, in «Journal of Economic History» v. 55, n. 3, pp. 465-93.
- Marshall L. C., 1918, *The War Labor Program and Its Administration*, in «Journal of Political Economy», v. 26, pp. 425-460.



- Massey D. S., Taylor J. E., 2004, *International Migration: Prospects and Policies in a Global Market*, Oxford, Oxford University Press.
- Meier A., Rudwick E., 1979, *Black Detroit and the Rise of the Uaw*, New York, Oxford University Press.
- Meyer III S., 1981, *The Five Dollar Day: Labor management and social control in the Ford Motor Company, 1908-1921*, Albany, NY, State University of New York Press.
- Mezzadra S., 2001, *Diritto di fuga*, Verona, Ombre Corte.
- Montgomery D., 1979, *Workers' control in America*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Morrison C., Sacchetto D., Cretu O., 2013, *International migration and labour turnover: workers' agency in the construction sector of Russia and Italy*, in «Studies of Transition States and Societies», v. 5, n. 2, pp. 7-20.
- Morrison C., Sacchetto D., Croucher R., 2020, *Migration, ethnicity and solidarity: "multinational workers" in the Former Soviet Union*, in «British Journal of Industrial Relations», v. 58, n. 4, pp. 761-784.
- Moulier-Boutang Y. M., 2002, *Dalla schiavitù al lavoro salariato*, Roma, Manifestolibri.
- Owen L. J., 1995, *Worker Turnover in the 1920s: What Labor-Supply Argument Don't Tell Us*, in «The Journal of Economic History», v. 55, n. 4, pp. 822-841.
- Peña D., 1997, *The Terror of the Machine: Technology, Work, Gender, and Ecology on the U.S.-Mexico Border*, Austin, University of Texas, Center for Mexican American Studies.
- Pun N., 2005, *Made in China: Women factory workers in a global workplace*, Durham, Duke University Press.
- Rawick G., 2022, *Dal tramonto all'alba*, Roma, Derive&Approdi.
- Reséndez A., 2016, *The other Slavery: The Uncovered Story of Indian Enslavement in America*, Boston-New York, Houghton Mifflin Harcourt.
- Ruef M., 2012, *Constructing Labor Markets: The Valuation of Black Labor in the U.S. South, 1831 to 1867*, in «American Sociological Review», v. 77, n. 6, pp. 970-998.
- Sassen S., 1988, *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*, New York, Cambridge University Press.
- Scott J. C., 1985, *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*, New Haven, Yale University Press.
- Shaw P. J., 1987, *American Automobile Workers, 1900-1933*, Albany, N.Y., State University of New York Press.
- Silver B. J., 2008, *Le forze del lavoro*, Milano, Bruno Mondadori.
- Stanziani A., 2022, *Le metamorfosi del lavoro coatto*, Bologna, il Mulino.
- Staudenmaier J. M., 1994, *Henry Ford's Big Flaw*, in «American Heritage of Invention and Technology», v. 10, n. 2, pp. 34-44.
- Tilly C., Tilly C. (1998), *Work under capitalism*, Boulder, CO, Westview Press.
- van der Linden M., 2008, *Workers of the world: Essays toward a global labor history*, Leiden, Brill.
- van Rossum M., Kamp J. (a cura di), 2016, *Desertion in the early modern world: A comparative history*, London, Bloomsbury Publishing.

- Xiang B., 2012, *Labor Transplant: "Point-to-Point Transnational Labor Migration in East Asia*, in «South Atlantic Quarterly», v. 111, n. 4, pp. 721-741.
- Weber M., 2005, *Dalla terra alla fabbrica: Scritti sui lavoratori agricoli e lo Stato nazionale (1892-1897)*, a cura di Furio Ferraresi e Sandro Mezzadra, Roma-Bari, Laterza.
- Wright S., 2008, *L'assalto al cielo: Per una storia dell'operaismo*, Roma, Edizioni Alegre.