Ferruccio Ricciardi

SCALE DI COMPARAZIONE DEL "LAVORO INDIGENO" TRA COLONIA E METROPOLI*
(Impero francese, 1900-1940)

Abstract:
The notion of colonial or indigenous labour, i.e. the historical forms of employment of indigenous and migrant non-European populations within the colonial territories and the metropolis, has been the subject of categorisation since its diffusion in the period between the two world wars. The case of the French Empire, particularly the territories of sub-Saharan Africa, accounts for the transformations of indigenous labour norms and practices during the first half of the 20th century in close relation to the metropolis. Far from opposing each other head-on, the different forms of labour that developed in the French Empire (*engagisme*, forced labour, contract labour, etc.) fed the process of the 'institution' of labour that accompanied, and complicated, the construction of the capitalist production system in the colonial context. Based on a multi-scalar and multi-archival analysis, indigenous labour represents here one of the historical forms of brindling wage labour and challenges the historical model of wage labour experienced in the Western world.

Keywords:
Indigenous Labour; Categorization; Dependency; Wage Labour; French Empire.

Le categorie che rappresentano il lavoro e l'occupazione (siano esse giuridiche, economiche, amministrative, ecc.) sono soggette a definizioni plurali e spesso contrastanti, contribuendo altresì alla strutturazione delle relazioni sociali e alla creazione di rapporti di potere nel mondo dell'impresa e del lavoro. Il confronto tra contesti e territori mostra che le controversie sulla concettualizzazione dell'oggetto "lavoro" sono il prodotto di una

* Questo articolo è la traduzione, rivista e rimaneggiata, di un testo apparso nel volume collettaneo O. Giraud, M. Lallement (eds.), *Decentering Comparative Analysis in a Globalizing World*, Leiden-Boston, Brill, 2022.

storia complessa e quasi mai lineare (Zimmermann 2001; Komlosy 2018; Sarti, Bellavitis, Martini 2018). Il lavoro coloniale o indigeno[1], ovvero le forme storiche di messa al lavoro delle popolazioni autoctone e migranti extraeuropee nei territori coloniali così come nella metropoli, è un esempio eloquente di questa dinamica. La natura eterogenea e mutevole dell'esperienza del lavoro coloniale sfida il modello storico del lavoro salariato sperimentato nel mondo occidentale, che è stato a lungo considerato come l'unico parametro di una civiltà da esportare a livello globale (Cooper 2000). I quadri cognitivi e istituzionali alla base del regime salariale sono così messi in discussione, in una prospettiva di storia del lavoro globale che interroga criticamente l'eurocentrismo e il nazionalismo metodologico nella costruzione delle categorie relative all'attività lavorativa (van der Linden 2008).

Lungi dall'opporsi l'una all'altra, le diverse forme di lavoro che si sviluppano negli imperi coloniali (lavoro a ingaggio, lavoro coatto, lavoro contrattuale, ecc.) alimentano il processo di istituzionalizzazione del lavoro che ha accompagnato, e resa più complessa, la costruzione del sistema di produzione capitalista nelle società coloniali. I confini derivanti dalle categorizzazioni tradizionali (lavoro coatto/libero, lavoro formale/informale, lavoro dipendente/autonomo, ecc.) vengono meno perché sono storicamente e geograficamente localizzati (Stanziani 2010). Allo stesso tempo, la loro definizione è parte integrante di uno spazio globale di circolazione di norme e pratiche (dai dispositivi di controllo ai mezzi per accedere alle risorse attraverso il lavoro), che invita a uno sforzo comparativo attraverso il tempo e lo spazio (Cooper, Stoler 1997). In altre parole, è opportuno intraprendere un'operazione di storicizzazione e di denaturalizzazione del rapporto salariale relativamente alla "situazione coloniale" – ovvero alla condizione di dominio e inferiorizzazione su basi etnico-razziali e culturali presente nelle realtà coloniali (Balandier 1951) –, per poter ripristinare la varietà dei regimi di lavoro, delle disposizioni giuridiche e normative alla base della dipendenza/subordinazione, così come delle forme di accesso alla protezione sociale e, più in generale, ai diritti di cittadinanza; e tutto ciò tenendo conto del "vincolo della singolarità" che la trasposizione o anche solo la traduzione di questi concetti occidentali implica (Chakrabarty 2000).

Il caso dell'Impero francese, con particolare riguardo ai territori dell'Africa subsahariana che furono oggetto di un importante sforzo normativo nel contesto delle campagne per l'abolizione della schiavitù

1 Utilizzo qui la doppia definizione di lavoro coloniale/indigeno, pur sapendo che si tratta di una categoria connotata negativamente poiché, nelle fonti dell'amministrazione francese o degli organismi internazionali, fa riferimento al "soggetto coloniale".

e del lavoro coatto (Fall 1994; Rossi 2017), fornisce un esempio significativo delle trasformazioni delle norme e delle pratiche proprie del lavoro coloniale durante la prima metà del XX secolo in stretta relazione con la metropoli. Questi mutamenti sono qui analizzati in un'ottica scalare, tenendo conto cioè della pluralità dei livelli d'informazione e della "riduzione del reale" che la variazione del punto d'osservazione comporta (Lepetit 1996).

In un primo momento, il presente saggio si occuperà del tentativo di diffusione di standard occupazionali e sociali da parte dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) nelle aree coloniali e delle difficoltà incontrate sul piano delle operazioni di categorizzazione. In seguito, l'attenzione sarà indirizzata all'esame delle modalità di fabbricazione dei regimi di lavoro a livello locale, evidenziando al contempo la circolazione nello spazio imperiale francese di dispositivi di controllo e mobilitazione della forza lavoro come il libretto di lavoro. Infine, le forme di accesso alla cosiddetta "cittadinanza sociale" (i diritti legati allo status lavorativo) a cavallo tra la metropoli e i territori coloniali saranno al centro dell'analisi delle modalità d'integrazione di questi lavoratori.

1. *Il regime del "lavoro indigeno" tra politiche dell'OIL e politiche imperiali*

Dall'inizio del XX secolo, le potenze coloniali hanno cercato di affrontare la questione della gestione del lavoro indigeno, il cui status in termini di obblighi e diritti appare da subito problematico. Nei documenti amministrativi, così come nei numerosi rapporti e note sull'argomento, il termine "lavoro indigeno" si afferma rapidamente. Si riferisce al regime di lavoro coloniale e alle sue numerose varianti (contratti di *engagisme*, lavoro coatto, prestazioni obbligatorie, lavoro contrattuale, ecc.). Benché il termine "indigeno" non sia privo di una sfumatura peggiorativa, poiché fa riferimento al soggetto sottomesso al potere coloniale, esso è stato ugualmente adottato dagli organismi internazionali di regolamentazione come l'OIL a partire dagli anni '20; tanto più che la sua traduzione in alcune lingue, come l'inglese o lo spagnolo, corrisponde al termine più neutro "autoctono". Il riferimento genealogico non è esplicito, sia che si tratti della categoria giuridico-teologica di *personae miserabiles* adottata nell'impero ispanico in epoca moderna – in origine in funzione protettiva nei confronti delle popolazioni amerindiane soprattutto rispetto all'accesso alla giustizia (Cunill 2017) – sia che faccia riferimento al cosiddetto

code de l'indigénat – un regime amministrativo-penale speciale riservato alle popolazioni autoctone fortemente discriminante – applicato nei territori coloniali del Secondo impero francese (Urban 2011). In ogni caso, il principio d'eccezione, in termini di tutele e diritti, alimenta le controversie sulla definizione di "lavoro indigeno".

Nel periodo tra le due guerre il termine "lavoro indigeno" s'inscrive nei dibattiti e nelle controversie relative alla battaglia per l'abolizione della schiavitù, e poi del lavoro coatto, condotta rispettivamente dalla Società delle nazioni e dall'OIL (Daughton 2013). Sebbene la schiavitù fosse all'epoca un fenomeno residuale, in via di sparizione, la requisizione e la militarizzazione del lavoro durante la Prima guerra mondiale avevano posto sotto i riflettori le situazioni (più o meno visibili) di lavoro coatto che esistevano nella maggior parte delle colonie. La questione della soppressione o, a certe condizioni, della regolamentazione del lavoro coatto è dunque al centro dei tentativi di internazionalizzazione delle norme sociali del lavoro nei territori coloniali, il cui obiettivo rimane la diffusione dello strumento contrattuale tra i lavoratori locali e la loro adesione alle forme di protezione sociale associate[2].

L'estensione dell'applicazione delle convenzioni dell'OIL ai paesi non metropolitani, in particolare quelli dipendenti dalle potenze occidentali (colonie, protettorati, territori sotto mandato), è parte integrante di questo dibattito internazionale. Tale operazione era influenzata dalla dottrina dell'amministrazione fiduciaria delle popolazioni "periferiche" promossa dalla Società delle nazioni all'indomani della Prima guerra mondiale, che tendeva a classificare le popolazioni in base al loro grado di "civiltà" (Rodrígues-Pinero 2005, pp. 18-22). La proposta di estendere le convenzioni sul lavoro dell'OIL è così oggetto di negoziazione tra i difensori di un'inclusione totale dei territori coloniali nel sistema di regolamentazione internazionale del lavoro e coloro che, invece, preferivano un sistema di eccezioni, queste ultime basate sulle "condizioni locali" che avrebbero potuto offrire ai paesi occidentali maggiori margini di manovra. Già

2 Si veda per esempio ILOA (International labour organization archives, Ginevra), *Conférence Internationale du Travail. Douzième Session. Comité puor le travail forcé*, rapporto di J.J. Shrieke, 1929. La documentazione conservata negli archivi dell'OIL testimonia di questo sforzo di informazione sugli abusi e gli atti di violenza che persistono in tutto il mondo e che prendono la forma, mascherata o meno, di lavoro coatto o di prestazione obbligatoria; questo lavoro di indagine costituisce una tappa preliminare per la preparazione della Conferenza internazionale del lavoro dedicata a questo tema, che ha portato alla promulgazione di una convenzione *ad hoc* nel 1930.

nel 1921, Albert Thomas aveva tentato di istituzionalizzare la questione del lavoro coloniale includendola nell'agenda delle priorità dell'Ufficio internazionale del lavoro, il segretariato permanente dell'OIL che egli presiedeva. La sua proposta di redigere una «carta delle condizioni di lavoro indigeno», una sorta di codice del lavoro "speciale" valido per tutti i lavoratori coloniali, non aveva però trovato sostegno tra le principali potenze coloniali, che temevano una maggiore interferenza degli organismi internazionali nei loro affari[3].

In questo contesto, l'OIL decide nel 1926 di istituire un comitato di esperti sul "lavoro indigeno", il cui scopo era di produrre conoscenze utili alla risoluzione dei numerosi problemi che l'applicazione del diritto del lavoro ai lavoratori operanti nelle colonie avrebbe comportato[4]. Sulla base di questi presupposti, e in mancanza di un termine migliore e sufficientemente comprensivo, gli esperti internazionali optano dunque per l'espressione "lavoratori indigeni" allo scopo di designare sia la popolazione attiva «posta sotto l'amministrazione di altri popoli» che si trovava essenzialmente nelle colonie, nei protettorati e nei territori sottoposti a mandato, sia la popolazione di condizione analoga che si trovava in alcuni stati dipendenti «o per la presenza di popolazioni indigene sul loro territorio o perché le loro condizioni generali di vita e di lavoro cominciano appena ad essere influenzate dal progresso economico moderno»[5]. Questa definizione si è affinata durante i dibattiti e i negoziati per la preparazione della Convenzione del 1936 sul reclutamento dei lavoratori indigeni che mantiene il rapporto di dipendenza come criterio discriminatorio e rifiuta il significato più "moderno" del termine, che si riferisce, per esempio, alle popolazioni indigene dei paesi latinoamericani, membri recenti dell'OIL. Così, secondo l'articolo 2 della Convenzione, il termine "lavoratori indigeni" «include i lavoratori appartenenti o assimilati alla popolazione indigena dei territori dipendenti degli Stati membri dell'Organizzazione, così come i lavoratori appartenenti o assimilati alla popolazione indigena non indipendente dei territori metropolitani dei membri dell'Organizzazione». Si tratta quindi di un'interpretazione restrittiva del

3 ILOA 206/2/0/7, lettera di Albert Thomas ad Albrecht Gohr (segretario generale del Ministero delle colonie, Belgio), 4 dicembre 1926.

4 Questo comitato è composto da ex governatori coloniali, funzionari dei ministeri coloniali e rappresentanti di imprese commerciali che operano nelle colonie. Vedi: ILOA, N 206/2/0/42, lettera di Grimshaw (?) a van Rees, n.d.; ILOA, N 206/2/07, *Comité des experts sur le travail des indigènes*, 1934.

5 ILOA, N 206/0/6/2, *The International Labour Organisation and Indigenous Workers*, n.d. [1934-1935], p. 1.

termine "indigeno" perché è debitrice della visione coloniale. Essa tenta di fornire una nozione tecnica basata sul regime differenziato di tutela giuridica operante nelle colonie (Zimmermann 2010).

La pratica segregazionista che governava il separatismo coloniale attraverso l'invenzione del "soggetto coloniale" contribuisce pure, dal punto di vista giuridico-amministrativo, a istituire le regole per la gestione dei flussi migratori provenienti dall'Impero (Saada 2007). La categoria di "lavoro indigeno", per esempio, è trasposta senza soluzione di continuità nella Francia metropolitana durante la Prima e la Seconda guerra mondiale, allorché i territori dell'impero francese diventano serbatoi non solo di soldati, ma anche di manodopera. Dal 1915 al 1916, non meno di 200.000 uomini provenienti dalle colonie, dai dipartimenti e dai protettorati francesi (in particolare indocinesi, algerini e marocchini) ingrossano le file dei cosiddetti "lavoratori coloniali", il cui reclutamento e le cui condizioni di lavoro e di vita (requisizioni, misure disciplinari severe, segregazione geografica, ecc.) ricordano da vicino quelle dei lavoratori a ingaggio, ovvero i lavoratori migranti assunti nei vari imperi con contratti particolarmente restrittivi per rimpiazzare gli ex schiavi, in particolare nel XIX secolo (Northrup 1995). Il Service d'organisation des travailleurs coloniaux, annesso al Ministero della guerra, era incaricato di gestire la forza lavoro proveniente dall'Africa e dall'Asia (compresi i lavoratori cinesi), una manodopera destinata a partire non appena il contratto fosse scaduto alla fine della guerra. L'amministrazione francese temeva i fenomeni di solidarietà interetnica, il contagio dell'indisciplina e il rifiuto del lavoro, e si sforza di sorvegliare con fermezza i lavoratori coloniali, spesso usando metodi e personale militari. Essa inoltre sfrutta gli stereotipi razziali lasciati in eredità dalla colonizzazione, promuovendo la divisione razziale del lavoro secondo una logica di "selezione" (ogni "razza" doveva corrispondere a particolari attitudini fisiche e psicologiche) (Stovall 1993; Dornel 1995).

Così, il criterio della "bianchezza" si trova istituzionalizzato nelle pratiche amministrative della gestione della manodopera straniera, contribuendo a definire i contorni dei "lavoratori indesiderabili", ovvero coloro che erano più difficili da assimilare alla comunità nazionale. Queste ed altre forme di discriminazione (nell'ambito della carriera lavorativa così come nell'accesso alle prestazioni sociali) sono reiterate all'indomani della Seconda guerra mondiale e colpiscono, in maniera diversa, i lavoratori provenienti dalle colonie dell'Impero, siano essi, per esempio, "francesi musulmani" (i soggetti dell'impero, come gli algerini, che non godono della cittadinanza francese) o stranieri sottopo-

sti alla protezione francese (i marocchini e tunisini), che sono oggetto di politiche migratorie mirate (Spire 2020). Se la categoria amministrativa di "lavoro indigeno" viene meno, la sua significazione permane lungo tutto il dopoguerra per via d'importanti distorsioni tra categorie giuridiche e pratiche amministrative, come dimostrano per esempio le condizioni d'impiego fortemente penalizzanti per i lavoratori nordafricani nelle miniere, nell'industria automobilistica o nei cantieri, sia sulla carta (lo status lavorativo e la qualificazione professionale) sia nella pratica (la posizione nella divisione e organizzazione del lavoro) (Perdoncin 2018; Pitti 2005; Jounin 2004).

2. *Scale di regolazione: transnazionale, coloniale, metropolitana*

Le operazioni di categorizzazione a cui è sottoposto il lavoro indigeno si inscrivono all'interno di diverse scale di regolazione che hanno una dimensione sia istituzionale sia territoriale. Lungi dall'essere a tenuta stagna, queste scale sono correlate, a volte si sovrappongono, si intersecano e tendono a influenzarsi a vicenda. Senza dare per scontata la loro esistenza ed effettività, esse sono il frutto di processi di costruzione sociale (*scaling*) fatti di tensioni, ricomposizioni e accomodamenti la cui analisi meriterebbe una sede adeguata (Brenner 2001).

Lo spazio transnazionale di regolamentazione istituito dalle iniziative promosse dall'OIL (dibattiti e campagne di opinione, conferenze e attività di esperti, elaborazione di convenzioni internazionali, ecc.) costituisce la prima scala. Lo spazio coloniale, organizzato attorno a diversi attori locali (dall'amministrazione coloniale alle reti di imprenditori), ne rappresenta un'altra. Infine, lo spazio metropolitano, costituito da ministeri, agenzie di reclutamento e imprese, è l'ultima scala che contribuisce a strutturare, direttamente o indirettamente, il regime del lavoro indigeno.

Dal periodo compreso tra le due guerre mondiali, gli organismi internazionali di regolamentazione come l'OIL hanno fatto del contratto di lavoro la pietra angolare delle politiche d'integrazione dei lavoratori nel contesto della costruzione di un mercato globale regolato attorno a standard sociali (Mechi 2013). Tuttavia, l'eterogeneità delle pratiche e delle convenzioni locali, così come la forza degli interessi economici e geopolitici, hanno ostacolato questo ambizioso progetto di normalizzazione (Rosental 2006). È il caso dei territori coloniali che, in seguito alla campagna per l'abolizione del lavoro coatto, sono chiamati a conformarsi all'"ideologia" del lavoro libero, vale a dire una prestazione

scambiabile sul mercato, regolarmente remunerata nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato e che permette di accedere a diritti specifici (Cooper 2004).

L'estensione dell'applicazione delle convenzioni dell'OIL ai paesi "non metropolitani" fa parte di questo sforzo normativo transnazionale. Le poste in gioco (economiche e geopolitiche) che sono proprie degli interessi delle potenze coloniali si intrecciano con le aspirazioni umanitarie e progressiste promosse dall'OIL. Mescolando lo spirito umanista del Trattato di Versailles con un etnocentrismo non sempre riconosciuto come tale, le prime analisi degli esperti dell'OIL oscillano tra il «dovere di provvida e generosa tutela delle popolazioni indigene» e «la preoccupazione di sfruttare al massimo le risorse naturali dei territori coloniali [attraverso] la mobilitazione del maggior numero possibile di uomini e il loro impiego secondo i metodi intensivi del lavoro occidentale»[6].

Per conoscere meglio la realtà del lavoro indigeno e così potervi intervenire, la Conferenza internazionale del lavoro, tra il 1926 e il 1927, lancia una vasta inchiesta sulle condizioni in cui si svolgeva l'attività di questi lavoratori. I rapporti risultanti dai questionari provenienti dalle varie colonie sono molto preziosi. Possono essere letti in due modi: in primo luogo, essi ci informano degli aspetti che interessano maggiormente l'amministrazione coloniale così come l'expertise internazionale; in secondo luogo, rivelano il modo in cui le popolazioni locali rispondono o meno alle ingiunzioni amministrative. L'obiettivo è quello di identificare le principali caratteristiche di un mercato del lavoro considerato ancora in fase embrionale, caratterizzato da un basso grado di regolamentazione e soprattutto da situazioni di opacità e abuso nelle condizioni d'impiego. Così, le preoccupazioni degli esperti internazionali si concentrano inizialmente sull'identificazione dei diversi tipi di contratto, in termini di retribuzione, durata, ore di lavoro giornaliere, a cui si devono aggiungere le compensazioni fornite dal datore di lavoro come il vitto, il trasporto sul posto di lavoro, l'alloggio, le cure mediche, ecc. Sono affrontati altri aspetti più specifici di questi contratti, come il ricorso al *pécule* (una detrazione dal salario giornaliero allo scopo di accumulare una somma corrisposta solo alla fine del contratto) o degli anticipi sulla retribuzione (la cui legittimità è spesso contestata), la possibilità per i lavoratori indigeni di dedicarsi a coltivazioni di sussistenza al di fuori del lavoro, o le condizioni di vita delle famiglie

6 Ivi, p. 4.

dei lavoratori, soprattutto quando questi ultimi si sono dovuti spostare per lavorare nei cantieri o nelle piantagioni abbandonando le proprie regioni d'origine[7].

Sono raccolte tre categorie principali di informazioni relative rispettivamente a: i) l'organizzazione del lavoro; ii) le condizioni di lavoro; iii) le forme di classificazione dei lavoratori indigeni. Le categorie di lavoratori identificate si riferiscono alle tipologie di attività (lavoro permanente o stagionale, lavoro a domicilio, ecc.) così come ai settori (agricoltura, pesca, economia di raccolta, industria dei trasporti, commercio, ecc.). Se è vero che si tratta di applicare i criteri tradizionalmente utilizzati nel mondo occidentale per qualificare il lavoro, resta il fatto che le attività osservate sul campo fanno emergere a loro volta nuovi elementi di definizione o, quantomeno, contribuiscono a sfumare i confini tra le categorie più diffuse. Una delle risposte contenute nel questionario della Costa d'Avorio dà il tono di questo *décalage* presente nelle operazioni di classificazione:

> Se per lavoratori intendiamo solo gli indigeni impiegati da imprese europee o di forma europea, è possibile avere una stima, non molto precisa, del numero di questi "lavoratori". Se intendiamo coloro che vivono dell'esercizio delle varie professioni elencate, dobbiamo comprendere l'intera popolazione. I 1.750.000 abitanti della colonia vivono tutti dei prodotti delle coltivazioni, dell'allevamento, della pesca, della raccolta e anche del trasporto, cosa che fanno a turno secondo la stagione. Si può semplicemente dire che la popolazione delle regioni marittime è maggiormente dedita alla pesca che quella dell'interno. Ma coltivano anche colture alimentari e piantano alberi di cacao e caffè. È quindi impossibile classificarli in una categoria specifica.[8]

In altre parole, lo sforzo comparativo intrapreso dagli esperti internazionali dell'OIL così come dai funzionari dell'amministrazione coloniale francese è ostacolato da un problema di commensurabilità che deriva dal focus fondamentalmente eurocentrico adottato per realizzare queste indagini: le categorie comunemente utilizzate (lavoro dipendente, lavoro autonomo o indipendente, ramo di attività o, semplicemente, "lavoro") soffrono di una mancanza di effettività una volta calate nello spazio coloniale.

---

7 Questi dati sono stati ricavati dai questionari compilati dall'amministrazione di alcune colonie francesi dell'Africa subsahariana (Senegal, Costa d'Avorio, Guinea, Niger, Sudan). Vedi ILOA, N 206/1/93.

8 ILOA, N 206/1/93, Colonie de la Cote d'Ivoire, *Réponse à l'enquête sur la main-d'oeuvre*, 1926.

Anche se l'iniziativa dell'OIL aveva spinto le potenze coloniali a riferire sulla gestione del lavoro indigeno, va ricordato che esse si erano già occupate dell'argomento sin dall'inizio del XX secolo. Nell'Impero francese, per esempio, esistevano una cinquantina di "testi di base" in rappresentanza di altrettante soluzioni parziali a problemi contingenti e che si riferivano anche a "bisogni speciali" all'interno delle varie colonie. Questi testi (decreti, circolari, ordinanze) venivano redatti sul posto dagli uffici dei governatori, a volte dopo aver consultato commissioni *ad hoc* composte da vari esperti (dagli amministratori coloniali ai direttori delle compagnie private), mentre il ruolo svolto dal Ministero delle colonie in questo frangente appare più sfumato[9].

Piuttosto che di norme generali, si tratta di testi che si occupano del lavoro indigeno concentrandosi su aspetti specifici: dal pagamento dei salari alla repressione per l'appropriazione indebita degli anticipi sul salario, dalla durata dei contratti alle misure per frenare il vagabondaggio, ecc. Nell'Africa equatoriale francese (AEF), per esempio, il regime del lavoro è oggetto di diverse disposizioni emanate dall'amministrazione locale fin dal 1903, quando un primo decreto si propone di regolare i contratti di lavoro nel Congo francese sulla base del contratto d'ingaggio o *engagisme*, perché, nella maggior parte dei casi, questi lavoratori dovevano essere "strappati" alla loro attività di produzione per recarsi in altre regioni e villaggi. A questo decreto ne fanno seguito altri, rispettivamente nel 1907 e nel 1911, che si occupano essenzialmente di stabilire il diritto dei «lavoratori permanenti», cioè dei lavoratori pagati mensilmente, assunti per un periodo di almeno tre mesi e che beneficiano di un contratto di lavoro (Clement 2016). Questa sovrapposizione di misure e disposizioni si verifica anche in altre situazioni coloniali (in Indocina o nei paesi nordafricani), prefigurando una forma di circolazione di dispositivi amministrativi (di mobilitazione, controllo, repressione, ecc.) su scala imperiale (Le Crom 2016).

Nessuna dottrina comune è stata formalmente elaborata, tranne l'idea che il lavoro è un "obbligo morale" per tutti, compresi i lavoratori indigeni, benché questi ultimi non godano degli stessi diritti dei lavoratori europei. Questa disparità di condizioni di lavoro e d'impiego, d'altronde, era al centro degli argomenti della diplomazia francese che propugnava la "flessibilità" nell'elaborazione delle convenzioni internazionali sulla

9 I primi testi che trattano della regolamentazione del lavoro nelle colonie francesi riguardano la Nuova Caledonia (1882), il Madagascar (1896-1897), il Tonchino (1896), il Congo francese (1903), Mayotte e le Comore (1905). Vedi Le Crom (2016), pp. 50-51.

materia: «la "tavolozza" sociale coloniale – scriveva un alto funzionario nel 1927 in risposta al questionario sul lavoro coatto da sottoporre all'OIL – comprende una gamma così ampia [di colori] che il movimento per conformare le varie regolamentazioni del lavoro indigeno alla legislazione europea sul lavoro appare per il momento prematuro»[10].

Nella Francia metropolitana, lo sforzo di regolare questa forza lavoro non è meno importante, soprattutto durante la Prima e la Seconda guerra mondiale, due periodi che registrano un grande afflusso di lavoratori dalle colonie e da altri paesi non europei. Diversi organismi statali si occupano della questione, siano essi sotto l'egida del Ministero della guerra (come il Service d'organisation des travailleurs coloniaux o il Dépôt des travailleurs coloniaux di Marsiglia) o del Ministero del lavoro (come il Service de la main-d'oeuvre indigène nord-africaine et coloniale). Bisognava organizzare il trasferimento di qualche migliaio di lavoratori, assicurando poi la loro accoglienza, il loro impiego e anche la gestione della loro vita quotidiana (alloggio, cibo, salute, ecc.). La supervisione militare di questa manodopera si spiega con le esigenze della mobilitazione bellica, dato che i lavoratori coloniali erano destinati a partire e a non integrarsi nel mercato del lavoro della metropoli. Questi lavoratori erano soggetti a obblighi e restrizioni maggiori in numero e intensità rispetto alla situazione dei lavoratori cosiddetti liberi (in termini di assegnazione professionale e geografica, controlli sanitari, restrizioni salariali, ecc.). Dopo la Seconda guerra mondiale, un nuovo sistema di supervisione – civile piuttosto che militare – viene messo in atto attraverso la creazione di uffici incaricati di gestire la manodopera di origine coloniale, adattando o istituendo specifici vincoli per questi lavoratori (Mulonnière 2016). Nell'ambito di contratti di lavoro che richiamavano sotto alcuni aspetti i contratti di *engagisme* (in particolare le clausole relative allo scambio tra il costo del trasporto anticipato dallo Stato-datore di lavoro e l'impegno del lavoratore a lavorare per un tempo determinato), si doveva anche gestire tutta una serie di diritti e rivendicazioni: dal rimborso del *pécule* al pagamento della *délégation de solde*, una somma dovuta alle famiglie dei lavoratori durante la loro assenza. Prendere in considerazione questi diritti rivendicati, come vedremo tra poco, contribuisce a istituire una forma di reciprocità contrattuale, anche se fondamentalmente asimmetrica e poco omogenea tra una situazione e l'altra.

10 ANOM (Archives nationales d'outre-mer, Aix-en-Provence), FM, AFFECO/33, *Conférence internationale du travail. 14e session. Réponses au questionnaire préparatoire. Préambule*, n.d. [1927].

3. *Convergenza di dispositivi di controllo: l'esempio del libretto di lavoro*

Le soluzioni adottate in termini di vincoli lavorativi nell'Impero francese a partire dal XVII secolo testimoniano un'irriducibilità locale in uno spazio che è tuttavia globale, segnato dalla circolazione dei saperi, delle norme giuridiche e delle pratiche economiche. Per esempio, il libretto operaio, concepito in Europa all'inizio del XIX secolo, è simile ad altre forme di disciplina del lavoro sperimentate in Asia e nelle aree coloniali (dai contratti di apprendistato alla repressione del vagabondaggio), essendo lo stesso l'obiettivo di controllare meglio la mobilità dei lavoratori (Stanziani 2010). Su un altro versante, il «contratto di associazione» messo in atto dopo l'abolizione della schiavitù nelle Antille francesi (che legava il controllo della libertà degli ex schiavi attraverso la loro annessione all'abitazione e il pagamento in natura) non è dissimile dalle forme più restrittive di mezzadria sperimentate nel vecchio continente (Larcher 2014, pp. 183-187). In Guadalupe, il libretto di lavoro obbligatorio vigeva per chiunque fosse in età lavorativa e non potesse dimostrare di avere un contratto con un datore di lavoro, mentre i "nuovi liberi" resistevano a queste misure di polizia utilizzando, per esempio, libretti falsi (Fleury 2015, p. 273). Questa convergenza tra i meccanismi di controllo del lavoro a cui sono stati via via sottoposti i lavoratori indigeni emerge anche durante i tentativi di introdurre il contratto di lavoro nei territori coloniali.

Nello spazio imperiale del Pacifico, dei Caraibi e dell'Africa subsahariana, l'*engagisme* è la forma dominante dei rapporti di lavoro a partire dal XVII secolo, il cui obiettivo principale è quello di favorire la mobilità sub-coloniale e ciclica dei lavoratori in un contesto di scarsità di manodopera, sia essa effettiva, provocata dalle politiche d'impiego o denunciata ad arte dai vari agenti coloniali[11]. Il contratto d'ingaggio continua durante e, soprattutto, dopo la fine della schiavitù, accompagnando la transizione al sistema di produzione capitalista e influenzando i successivi regimi contrattuali (Guerassimof, Mandé 2015). Nell'AEF, per esempio, le condizioni del contratto di lavoro a tempo indeterminato – escludendo i lavoratori a giornata e i contratti verbali, che tuttavia costituivano la maggioranza – esprimono il loro

11 Se è vero che la densità di popolazione nella maggior parte delle regioni dell'Africa subsahariana era assai debole, il discorso sulla scarsità di manodopera era, in alcuni casi, la conseguenza delle condizioni deprecabili di lavoro che alimentavano delle forme di resistenza (fughe e diserzioni) come nel caso delle piantagioni di sisal nell'Africa occidentale francese (Tiquet, Rodet 2016).

carattere unilaterale, nella misura in cui i lavoratori assunti non erano in grado di far valere i loro diritti di fronte all'autorità, che si trattasse del datore di lavoro, dell'agente dell'amministrazione coloniale o del giudice di pace:

> In un rapporto del 1907, si legge che «a causa della distanza dal luogo d'origine, l'*engagé* è alla mercé del suo padrone. In secondo luogo, si trova a un'enorme distanza morale dall'agente dell'amministrazione, una distanza che dipende molto meno da quest'ultimo che dalla concezione che il negro ha della sua relazione con lui. Così, non potendo o non volendo lasciare il suo padrone, l'indigeno è invischiato, da un lato, nei regolamenti e, dall'altro, nelle condizioni specifiche del paese. L'utilizzo dell'*engagé* rimane a completa discrezione del suo datore di lavoro, mentre quest'ultimo può licenziarlo quando vuole».[12]

I successivi tentativi di regolamentazione del lavoro indigeno rivelano una preoccupazione comune riguardo alla necessità di correggere il rapporto verticale tra datori di lavoro e *engagé*, adeguando i diritti e doveri di questi lavoratori alle condizioni specifiche d'impiego, al fine di rispettare, tra le altre cose, la dimensione liberale del contratto di lavoro (il libero consenso delle parti coinvolte)[13]. Così, il decreto del 7 aprile 1911 che istituisce il «regime del lavoro» nell'AEF traccia i contorni di un dispositivo – il *livret de travail* (libretto dei lavoratori o libretto operaio) – che assomiglia a una forma contrattuale ibrida (vedi tabella 1). Più precisamente, esso combina le caratteristiche dell'*engagisme* (le condizioni di ritorno alla regione o al villaggio d'origine), dell'affitto di lavoro (vitto e alloggio forniti direttamente dal datore di lavoro) e del contratto moderno che si stava allora diffondendo nella metropoli (l'indennità per gli incidenti sul lavoro). Inoltre, fornisce una serie di informazioni sull'identificazione del lavoratore, le condizioni di lavoro e le relazioni di lavoro e d'impiego. Altre disposizioni riguardano le sanzioni per la mancata esecuzione delle clausole del contratto di lavoro, l'assenza dal lavoro o gli incidenti sul lavoro[14].

12 ANOM, G1 AEF, 2H/8, *Rapport sur l'application du décret du 28 mai 1907 réglementant les contrats de travail au Congo français*, 5 ottobre 1907.

13 ANOM, G1 AEF, 2H/8, circolare n. 45 ai luogotenenti-governatori relativa all'applicazione del decreto del 7 aprile 1911 che regola i contratti di lavoro in AEF, 10 ottobre 1911.

14 ANOM, FM 7AFFECO/3, decreto del 7 aprile 1911 che stabilisce il regime di lavoro in AEF.

Tabella 1. *Le principali caratteristiche del libretto di lavoro (*livret de travail*) nell'AEF, 1900-1940*

Fonte normativa	*Obblighi*	*Diritti*
Contratto d'ingaggio *(engagisme*)	Rimborso delle spese di viaggio al datore di lavoro Restrizioni sugli anticipi di stipendio e sanzioni in caso di appropriazione indebita	Ritorno alla regione d'origine Costituzione di un fondo di risparmio (*pécule*) Fornitura di terra per colture alimentari di sussistenza
Lavoro in affitto (*louage de service*)	Sanzioni per assenze illegittime Sanzioni per l'indisciplina e la "pigrizia"	Cibo (razione giornaliera), alloggio, riposo, cure mediche
Contratto di lavoro salariato	Rispetto della durata del contratto Rispetto degli orari e dell'organizzazione del lavoro Tassazione del salario	Risarcimento per incidenti sul lavoro

Fonte: infra

Il desiderio di controllare e supervisionare la forza lavoro assunta è evidente dal modello di libretto di lavoro che circola tra gli imprenditori e gli amministratori coloniali della regione. Le principali informazioni relative alle condizioni d'impiego (salari, anticipi fatti al momento dell'assunzione o durante il rapporto di lavoro, indennità di compensazione) sono raccolte in tabelle riassuntive che accompagnano il «conto generale». A questo va aggiunto il «conto di deposito dell'amministrazione del lavoro», che registra i salari guadagnati dagli indigeni durante la durata del contratto e anche il *pécule*, una somma estratta dal salario e messa da parte che doveva essere corrisposta alla fine del rapporto di lavoro. Le condizioni per il pagamento e il ritiro delle somme sono accuratamente stabilite:

> […] la natura del pagamento deve essere indicata nel libretto del contratto di lavoro… Ogni deposito darà inoltre luogo al rilascio di una ricevuta, staccata da un libretto a fogli mobili, specifica per l'agente incaricato della gestione della cassa presso il capoluogo; nelle circoscrizioni, la ricevuta sarà staccata dal libretto a fogli mobili comune alle entrate di vario genere registrate dagli agenti speciali.[15]

15 ANOM, FM 7AFFECO/3, ordine del 10 ottobre 1911 per istituire un "conto speciale deposito amministrativo del lavoro".

Se era necessario dare «un primo pegno di sicurezza» agli imprenditori locali, queste misure contribuiscono anche a stabilire, almeno sulla carta, una serie di garanzie a favore degli indigeni, «incapaci di difendere da soli i loro diritti e prerogative». Da qui gli sviluppi successivi che caratterizzano il libretto di lavoro, le cui principali modifiche nel corso degli anni (salario pagato solo alla fine del contratto, anticipi in contanti, razioni giornaliere consegnate in natura, ecc.) mirano non solo ad assicurare le condizioni di lavoro dei lavoratori sotto contratto, ma anche a esercitare la pedagogia nei loro confronti, con lo scopo di stabilizzare e educare (al risparmio e al consumo) una forza lavoro scarsa e inesperta:

> Se è razionale incoraggiare il lavoratore a risparmiare e costruire un piccolo gruzzolo, non è meno necessario lasciargli la possibilità di godere, in modo ragionevole, dei fondi che ha guadagnato con il suo lavoro.[16]

In questa stessa prospettiva, si spiega l'enfasi posta sulla repressione di qualsiasi appropriazione indebita degli anticipi dati ai lavoratori indigeni (attraverso la reclusione o il pagamento di una multa)[17] o sull'opportunità di procedere con la tassazione personale per «inculcare nel lavoratore la nozione di denaro che porta al guadagno»[18]. I diritti associati alle forme di contrattualizzazione importate dalla metropoli sono quindi misurati e regolati secondo le esigenze complementari di controllo, di stabilizzazione e anche di educazione della forza lavoro locale.

Che tipo di dipendenza, alla fine, istituisce il libretto di lavoro destinato ai lavoratori indigeni? Possiamo individuare alcune somiglianze con il libretto dei lavoratori usato per molto tempo nella metropoli e abolito nel 1890 (Dewerpe 2010). Se gli obiettivi di fissare e controllare la forza lavoro sono, in qualche misura, gli stessi, ci si può interrogare sul modo in cui questo controllo amministrativo è stato organizzato. Introducendo una certa discriminazione tra il datore di lavoro e il lavoratore, il libretto per i lavoratori indigeni ha contribuito a istituire una prima forma di disciplina contrattuale. Essa si basava sul legame tra la supervisione e il rispetto degli impegni. A tal fine, questa sorta di "certificato di lavoro" tenta anche di modellare i comportamenti istituendo delle pratiche suscettibili, da un lato, di

16 ANOM, FM 7AFFECO/3, circolare del governatore Martial Merlin ai tenenti-governatori dell'AEF, 18 ottobre 1911.

17 ANOM, FM 7AFFECO/3, decreto che reprime in AEF l'appropriazione indebita degli anticipi sul salario da parte dei lavoratori indigeni, 14 aprile 1920.

18 ANOM, FM AFFECO/9, nota sulla manodopera e sulla *împot de capitation* in AEF, n.d.

rassicurare i padroni (il rimborso dei debiti o degli anticipi che sono legati alla permanenza nel posto di lavoro) e, dall'altro, di educare i lavoratori al rispetto dei contratti così come all'esercizio di una certa parsimonia (il debito equivale, in questo senso, a rinforzare il legame di dipendenza tra il lavoratore e il datore di lavoro). Il controllo della pratica degli anticipi sul salario o del debito nei confronti del datore di lavoro costituisce, da un lato, una garanzia per quest'ultimo e, dall'altro, un vincolo per i lavoratori che vedono rafforzarsi il loro legame di dipendenza.

Queste misure non riflettono la volontà di fare del libretto di lavoro, a differenza della Francia metropolitana, uno strumento di disciplina tra datori di lavoro (per evitare pratiche di *débauchage*) o di trasformarlo in un "certificato di capacità" per promuovere l'occupabilità dei lavoratori (Le Crom 2005). Lungi da tutto ciò, è più semplicemente una questione di adeguamento del controllo e della costrizione alle condizioni locali d'impiego che emerge. Queste condizioni caratterizzano un mercato del lavoro segnato – come molte altre colonie di sfruttamento dell'Impero francese – da una carenza endemica di manodopera o quanto meno da una grossa difficoltà a "mettere al lavoro" la manodopera locale, situazione che richiede l'intervento dell'amministrazione coloniale per assicurarne la regolamentazione, o addirittura il suo stesso funzionamento. Le funzioni del libretto di lavoro nella "situazione coloniale" prefigurano alcune funzioni di regolazione dei rapporti di lavoro che saranno poi assorbite dal contratto di lavoro, senza tuttavia fare del controllo della mobilità lo strumento principe al servizio delle "politiche della manodopera" così come avviene nella metropoli in occasione della Prima guerra mondiale e negli anni immediatamente seguenti (Viet 2006).

4. *Diritti e "cittadinanza sociale": uno specchio deformato?*

Il tentativo di introdurre il lavoro salariato nello spazio coloniale mette in tensione la dicotomia cittadino/soggetto coloniale, nella misura in cui il rapporto contrattuale, dietro la "finzione del lavoro libero", prevede uno scambio – sebbene diseguale e soggetto a vincoli più o meno stringenti – tra dipendenza e autonomia, coercizione e libertà, subordinazione e diritti (Banaji 2003).

L'esempio dell'Africa subsahariana francese all'inizio del Novecento, in questo caso l'AEF, caratterizzata da una forte carenza di manodopera e dai primi sforzi per introdurre il sistema salariale, mostra quanto sia difficile articolare i diversi obiettivi della regolamentazione del mercato del lavoro coloniale, come l'occupazione e la protezione sociale. Secondo il Conseil supérieur des colonies (organo consultivo che doveva fornire un

expertise sulla legislazione coloniale), il contratto standard da diffondere nei territori dell'Impero doveva fornire garanzie sia per il lavoratore indigeno (alimentazione, condizioni di vita, cure mediche, tempi di riposo, salario decente, ecc.) sia per il datore di lavoro (protezione contro assenze illegittime, anticipi sul salario non restituiti, indisciplina o "pigrizia")[19]. Tale organismo raccomanda anche l'adozione di misure di sorveglianza o addirittura di polizia, per permettere l'applicazione dei due insiemi di garanzie sopra menzionati: l'istituzione di un libretto d'identità per ogni indigeno che vive lontano dal suo villaggio natale – sull'esempio di quanto fatto nell'AEF attraverso il libretto di lavoro – costituisce il primo strumento al servizio dell'obiettivo della sorveglianza[20].

Tuttavia, queste disposizioni stentano ad allinearsi al contratto di lavoro europeo, come dimostra l'applicazione assai laboriosa, per non dire inconcludente, delle leggi sociali del 1936 promosse dal governo del Fronte popolare (settimana di quaranta ore, ferie pagate, contratti collettivi). L'inflessione progressista della politica coloniale, in particolare nell'Africa subsahariana, si rifletteva nel tentativo di modernizzare il mercato del lavoro (in termini di attrezzature, produttività, regolazione dei flussi di lavoro, ecc.) e di garantire la stabilità sociale (per esempio, incoraggiando la "colonizzazione indigena", ovvero la crescita e il miglioramento della produzione e delle attività locali) (Cooper 2004). Più in generale, la formula dell'"incentivo al lavoro" diventa un impegno nei confronti dei datori di lavoro locali per consentire la difficile transizione al regime salariale, abbattendo i confini tra lavoro libero e lavoro coatto (quest'ultimo non essendo stato completamente eliminato, in particolare a causa dei servizi obbligatori richiesti agli indigeni sia dall'amministrazione coloniale che dalle imprese private) (Le Crom 2016; Tiquet 2019). Poiché il grado di sviluppo degli indigeni era considerato insufficiente, non si pensava a nessun tipo di assimilazione tra il lavoratore indigeno e il lavoratore europeo. Era meglio procedere con un programma graduale basato, da un lato, sullo sviluppo della silvicoltura e, dall'altro, sullo sviluppo dell'agricoltura come fonte di stabilità economica e sociale. Si esprime in questi termini la commissione d'inchiesta guidata dal deputato ed ex ministro Henri Guernut nel 1936, che riserva uno spazio importante alla questione del lavoro e della manodopera indigena[21]. Sono così elaborati diversi suggerimenti per modificare

19 ANOM, FM, 7AFFECO/5, *Conseil supérieur des colonies. Conseil économique. Commission spéciale de la main-d'oeuvre coloniale*, 24 febbraio 1928, p. 3.

20 Ivi, p. 7.

21 ANOM, GUERNUT//50, *Chambre du commerce du Gabon. Réglementation du travail en AEF*, n.d. [1936].

e adattare la legislazione della metropoli nei territori coloniali: sostituire il congedo annuale retribuito con un bonus annuale, che avrebbe dovuto legare maggiormente il lavoratore al suo posto di lavoro; istituire una giornata lavorativa di nove ore invece di otto, perché il rendimento della manodopera locale era generalmente più basso e perché spesso i lavoratori si dedicavano ai lavori di manutenzione e di raccolta durante il periodo lavorativo; rendere più severe le condizioni di rottura del contratto di lavoro, ecc.[22].

Queste raccomandazioni si ritrovano, con qualche sfumatura, nei "testi" (decreti, circolari, ordinanze) elaborati dall'amministrazione coloniale nell'AEF[23]. Seguendo le argomentazioni dei datori di lavoro locali, il governatore generale dell'AEF, per esempio, respinge l'applicazione delle leggi sociali del 1936, in quanto non esisteva un'organizzazione sindacale per firmare i contratti collettivi, la produzione molto bassa degli indigeni non poteva sostenere l'attuazione della settimana di quaranta ore, e l'introduzione delle ferie pagate era considerata, nei fatti, irricevibile, probabilmente perché troppo onerosa[24]. È importante qui sottolineare i cambiamenti che le condizioni locali d'impiego dei lavoratori indigeni inducono nella nuova regolamentazione del regime del lavoro all'interno dell'AEF. Per esempio, l'accento è posto sulla garanzia del principio del diritto di viaggiare da e verso il posto di lavoro per il lavoratore e la sua famiglia (soprattutto nel caso di lavoratori assunti in altri villaggi o regioni), sull'introduzione e l'applicazione del *pécule*, sulla razione alimentare standard e la fornitura di terra per le colture alimentari di sussistenza, sulle sanzioni per le assenze illegittime (la cosiddetta "diserzione"), sulla tenuta di un libretto di lavoro che potesse servire da documento d'identità (anche per i lavoratori a giornata), utilizzando le impronte digitali e, per quanto possibile, le fotografie, ecc.[25]. Allo stesso modo, il progetto di convenzione internazionale sul reclutamento della manodopera coloniale, caldeggiato dall'OIL a metà degli anni '30, viene giudicato in base ai vincoli specifici del mercato del lavoro locale e alle misure di adattamento che questi vincoli suggeriscono: garantire contratti di lavoro per controllare la migrazione sub-coloniale ed evitare casi di vagabondaggio, considerare l'importanza dei legami tribali e del ruolo

22 ANOM, GUERNUT//50, *Gouvernement général de l'AEF. Territoire de l'Oubangui-Chari-Tchad*, verbale dell'8 dicembre 1936.

23 ANOM, GUERNUT//50, lettera del governatore generale dell'AEF al Ministro delle colonie, n.d. [1936].

24 ANOM, 1H11, lettera del governatore generale dell'AEF al Ministro delle colonie, 4 giugno 1937.

25 ANOM, GUERNUT//50, *Gouvernement général de l'AEF. Projet de décret*, giugno 1937.

dei capi villaggio come reclutatori, limitare gli anticipi sui salari, ecc.[26]. I "diritti sociali" associati alle forme di contrattualizzazione importate dalla metropoli sono spesso visti come un ostacolo allo sviluppo delle economie coloniali e, alla fine, prevale una concezione assimilazionista della politica coloniale, da raggiungere gradualmente. Così, i termini della "cittadinanza sociale" alla base del contratto di lavoro – cioè la produzione di diritti specifici associati allo status occupazionale, in particolare il regime salariale (Castel 2008) – sono formulati in considerazione delle necessità complementari di controllo, stabilizzazione e anche educazione della forza lavoro indigena. Se il lavoro indigeno è spesso considerato arretrato e antieconomico, esso appare anche dannoso per la coesione e la stabilità sociale, e in tal senso si riflette nello specchio del pensiero occidentale che, dal canto suo, non esita a emendarlo per adattarlo alla "situazione coloniale".

Le modalità di inclusione o esclusione dei lavoratori coloniali nello spettro dei diritti del nascente stato sociale in Occidente restituiscono, a loro modo, l'immagine dello specchio deformato. Se all'inizio del XX secolo, la Francia così come altri paesi industrializzati occidentali si preparano a istituire forme di protezione sociale per i lavoratori "nazionali", i territori coloniali restano esclusi da questa dinamica (Feldman 2003). La costruzione del moderno regime di *welfare state* (assistenza medica, indennità di lavoro, pensioni e assicurazioni sanitarie, ecc.) va di pari passo con la negazione, in teoria e in pratica, dei "diritti sociali" (derivanti dal diritto del lavoro e dall'accesso alle prestazioni sociali) (Supiot 1995) ai lavoratori indigeni (Stanziani 2018). Allo stesso modo, i lavoratori coloniali assunti nella Francia metropolitana durante la mobilitazione della Prima e della Seconda guerra mondiale sotto l'egida dei Ministeri della guerra e del lavoro risultano esclusi dalla maggior parte dei benefici sociali, poiché questa forza lavoro ausiliaria era destinata a partire una volta terminato lo sforzo bellico. Il loro status opaco (né civile né militare) era un ostacolo al riconoscimento dei servizi resi alla Francia, come illustrato dalla "battaglia" persa dei lavoratori indocinesi requisiti durante la Seconda guerra mondiale, la quale mirava ad ottenere, dopo circa trent'anni, il diritto alla pensione (Luguern 2007).

Tuttavia, esisteva nelle pieghe delle norme e del diritto qualche possibilità di modificare il perimetro di un *welfare* i cui contorni non sono definiti una volta per tutte. Così, la pratica di costituire il *pécule* può essere percepita sia come un vincolo amministrativo che come una garanzia di sicurezza, soprattutto perché, in alcuni casi, viene razionalizzata (nell'o-

26 ANOM, G1 AEF, 2H/8, lettera del governatore generale dell'AEF al Ministro delle colonie, 23 novembre 1935.

perazione di raccolta così come in quella di distribuzione) per disciplinare il lavoro indigeno e proteggerlo meglio. Se la funzione assicurativa del *pécule* correva spesso il rischio di essere male utilizzata (essendo la somma finale soggetta a diversi "sconti" o costi di rimborso, che si traducevano in veri e propri soprusi) (Taurisson-Moret 2017), l'istituzione della *Caisse autonome du pécule* in alcuni territori coloniali come l'Indocina mirava a "tesaurizzare" queste somme facendole fruttare nell'interesse stesso dei lavoratori indigeni[27]. Per i lavoratori presenti nella Francia metropolitana, invece, questa indennità prendeva la forma di un'«indennità giornaliera speciale» costituita direttamente dallo Stato utilizzando il bilancio del Ministero del lavoro[28]. Anche l'indennità corrisposta in caso di incidente sul lavoro contribuiva ad attrezzare lo status di lavoratore indigeno. Se questa, a metà degli anni '30, non era ancora formalmente garantita ai lavoratori coloniali, sarà di lì a poco indicizzata a quella conferita ai *tirailleurs* (nella misura di circa due terzi della somma concessa ai soldati), i quali costituiscono il riferimento statutario principale[29].

Per quanto riguarda i lavoratori assunti durante i periodi di mobilitazione bellica, essi non cessano di rivendicare i diritti acquisiti o presunti tali durante la loro esperienza professionale nella Francia metropolitana, cercando così di stabilire un rapporto contrattuale di reciprocità con lo Stato-datore di lavoro. È il caso della gestione della *délégation de solde* o *délégation de secours*, una deduzione mensile dal salario che era simile a una specie di indennità per le famiglie dei nuovi assunti e che questi ultimi erano obbligati a sottoscrivere prima della loro partenza per la Francia. Essa era soggetta a negoziazione, sia che si trattasse di adeguarla a un eventuale calo di stipendio[30], di sospenderla o modificarla a causa di un cambiamento di status[31] o di esserne esentati qualora i beneficiari non fos-

27 ANOM, AFFECO, 4107COL25, lettera del Ministro delle colonie, André Maginot, al presidente della Repubblica francese, concernente l'istituzione di un fondo autonomo per le entrate pecuniarie in Indocina, 1° maggio 1929.

28 ANOM, AFFECO, 4107COL49, Ministère du travail. Direction du travail. Sous-commission our le travail colonial, *Instruction générale sur le fonctionnement du Service des travailleurs indigènes nord-africains et coloniaux dans la métropole en temps de guerre*, 24 luglio 1934.

29 ANOM, AFFECO, 4107COL49, lettera del Ministro del lavoro al Ministro delle colonie, 28 dicembre 1934.

30 ANOM, AFFPOL, 61COL1462, lettera del sottosegretario di stato alla guerra al comandante del Deposito coloniale dei lavoratori, 9 gennaio 1919.

31 ANOM, AFFPOL, 61COL1462, lettera del Ministro della guerra al Ministro delle colonie, 10 maggio 1917; 61COL1462, lettera del Ministro della guerra al generale che comanda le truppe del Gruppo Africa Orientale, 24 luglio 1917.

sero più in vita[32]. Gli indigeni che, dopo la smobilitazione, erano rimasti nella Francia metropolitana, spesso ex combattenti o domestici clandestini, tendevano a chiedere un'indennità speciale o il ritorno gratuito nel loro paese[33]. Altri lavoratori e soldati indigeni chiedevano di rimanere "eccezionalmente" in Francia (o di essere «liberati», per usare il gergo ministeriale) qualora avessero rispettato tutta una serie di condizioni che traducevano un simulacro di cittadinanza altamente selettivo (specializzarsi in un'industria necessaria allo sviluppo della loro colonia d'origine, intraprendere un'istruzione superiore, essere legalmente sposati con una donna francese o avere un figlio francese, sempre nel quadro di un'unione legale)[34]. Altri ancora, approfittando della loro presenza temporanea in Francia, non esitavano a chiedere la naturalizzazione francese presso il Ministro della giustizia, direttamente o attraverso il proprio comandante di gruppo o capo dipartimento. Ciò provoca la reazione irritata del Ministro della guerra, che considera questa procedura irregolare «in quanto tende a sottrarre i lavoratori coloniali all'autorità alla quale appartengono in virtù di un contratto liberamente sottoscritto»[35]. Il contratto di *engagé* che riguardava la maggior parte dei lavoratori coloniali presenti nella metropoli durante il conflitto bellico, anche se soggetto a vincoli come la supervisione militare o la restituzione di debiti e anticipi sul salario, era quindi percepito come uno strumento produttore di diritti – in quest'ultimo caso l'accesso alla cittadinanza civile, arbitrariamente associata a una cittadinanza sociale dai contorni assai vaghi.

5. *Conclusione*

Uno sguardo trasversale alle scale di produzione delle forme di categorizzazione del lavoro indigeno nel contesto dell'Impero francese mostra una realtà composita. Gli standard occupazionali e sociali raccomandati dalle iniziative di regolamentazione internazionale promosse dall'OIL

32 ANOM, AFFPOL, 61COL1462, lettera del sottosegretario di stato per l'amministrazione generale al Ministro delle colonie, 21 agosto 1917.

33 ANOM, AFFECO, 4107COL25, lettera del Ministro delle colonie ai governatori delle colonie e commissari della Repubblica francese in Togo e Camerun, 3 agosto 1925.

34 ANOM, AFFECO, 4107COL49, *Ministère des Colonies. Instruction interministérielle*, 4 aprile 1919.

35 ANOM, AFFPOL, 61COL1492, lettera del Ministro della guerra al comandante del deposito dei lavoratori coloniali e ai comandanti dei gruppi di lavoratori coloniali, 6 giugno 1917.

nel periodo tra le due guerre (il contratto di lavoro *in primis*) non sono sempre (o quasi mai) applicati nei territori coloniali. La qualificazione dell'attività lavorativa nelle colonie deve fare i conti con la pluralità dei regimi lavorativi (dal lavoro coatto al lavoro cosiddetto "libero"), nonché con la commensurabilità delle categorie eurocentriche che sono difficili da trasporre nel tempo e nello spazio. Variare la scala di analisi, invece, permette di spostare il punto di osservazione sui criteri che stabiliscono le convenzioni alla base di questi regimi, sia che si tratti di analizzare i meccanismi di controllo o le modalità di accesso alle risorse attraverso il lavoro. Permette anche di evidenziare i fenomeni di circolazione transnazionale di questi sistemi e le loro ripercussioni all'interno di uno spazio più ampio, in questo caso l'Impero francese e, in particolare, le colonie dell'Africa sub-sahariana. La convergenza di alcuni meccanismi di controllo del lavoro, come il libretto di lavoro, ne è un esempio, poiché il controllo della mobilità dei lavoratori è al centro della disciplina contrattuale, qualunque sia il grado di ibridazione e/o trasformazione che essa subisce nel tempo (Moulier Boutang, 1998). Allo stesso modo, i termini della cittadinanza sociale legati al contratto di lavoro *europeo* si adattano agli imperativi del mercato del lavoro locale, come la carenza strutturale di manodopera o il peso dei vincoli (dalla coercizione alla violenza) nei rapporti di lavoro (Stanziani, 2020).

L'area metropolitana francese entra anch'essa in contatto con la manodopera coloniale, in particolare a causa dello sforzo di mobilitazione in tempo di guerra per gestire la forza lavoro straniera, gran parte della quale proveniva dai territori dell'Impero. Le rivendicazioni di questi lavoratori interrogano il rapporto contrattuale in qualità di produttore di diritti, malgrado le restrizioni che lo caratterizzano. Ciò ha permesso di mettere in tensione, senza peraltro modificarlo nella sostanza, il sistema di protezione sociale, esclusivo ed escludente, istituito essenzialmente per i lavoratori "nazionali" nella prima metà del Novecento. Partecipando alla costruzione e alla legittimazione di una categoria dai contorni porosi, quella del lavoro indigeno/coloniale, la metropoli ha altresì contribuito a mettere in discussione il modello storico del lavoro salariato sperimentato al suo interno.

Ferruccio Ricciardi
Cnrs, Lise-Cnam Paris
(ferruccio.ricciardi@lecnam.net)

Riferimenti bibliografici

Balandier G., 1951, *La situation coloniale : approche théorique,* in «Cahiers internationaux de sociologie», n. 11, pp. 44-79.

Banaji J., 2003, *The Fictions of Free Labour: Contract, Coercion, and the So-Called Unfree Labour*, in «Historical Materialism», vol. 11, n. 3, pp. 69-95.

Castel R., 2008, *La citoyenneté sociale menacée*, in «Cités», n. 3, pp. 133-141.

Chakrabarty D., 2000, *Provincializing Europe: Postcolonial Thought and Historical Difference*, Princeton, Princeton University Press.

Clement A., 2016, *L'Afrique équatoriale française (1910-1960)*, rapport annexe à Le Crom J.-P. (sous la coord.), *Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)*, Paris, Rapport pour la Mission Droit et Justice.

Cooper F., Stoler A. (eds.), 1997, *Tensions of Empire: Colonial Cultures in a Bourgeois World*, Berkeley, University of California Press.

Cooper F., 2000, *'Conditions Analogous to Slavery': Imperialism and Free Labor Ideology in Afri*ca, in Cooper F., Holt T.C., Scott R.J. (eds.), *Beyond Slavery: Explorations in Citinzenship, Labor, and Race*, University of North Carolina Press, pp. 107-149.

Id., 2004, *Decolonization and African Society: The Labor Question in French and British Africa*, Cambridge, Cambridge University Press.

Cunill C., 2017, *L'indien, personne misérable. Considérations historiographiques sur le statut des peuples indigènes dans l'Empire hispanique*, in « Revue d'histoire moderne & contemporaine », n. 64-2, pp. 21-38.

Daughton J.P., 2013, *ILO Expertise and Colonial Violence in the Interwar Years*, in Kott S., Droux J. (eds.), *Globalizing Social Rights: The International Labour Oranization and Beyond*, New York, Palgrave Macmillan, pp. 85-97

Dewerpe A., 2010, *En avoir ou pas. A propos du livret d'ouvrier dans la France du XIXème siècle*, in Stanziani A. (dir.), *Le travail contraint en Asie et en Europe. XVII^e^-XX^e^ siècles*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme, pp. 217-239.

Dornel L., 1995, *Les usages du racialisme. Le cas de la main-d'œuvre coloniale en France pendant la Première Guerre mondiale*, in «Genèses», n. 20, pp. 48-72.

Fall B., 1994, *Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1946)*, Paris, Karthala.

Feldman D., 2003, *Migrants, immigrants and welfare from the Old Poor Law to the Welfare State*, in «Transactions of the Royal Historical Society», n. 13, pp. 79-104.

Fleury C., 2015, *De l'esclavage à la liberté forcée. Histoire des travailleurs africains engagés dans la Caraïbe française au XIXe siècle*, Paris, Karthala.

Guerassimoff E., Mandé I. (dir.), 2015, *Le travail colonial. Engagés et autres main-d'œuvre migrantes dans les empires 1850-1950*, Paris, Riveneuve Editions.

Jounin N., 2004, *L'ethnicisation en chantiers: reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail*, in «Revue européenne des migrations internationals», vol. 20, n. 3, pp. 103-126.

Komlosy A., 2018, *Work: The Last 1,000 Years*, London-New York, Verso (ed. or. 2014).

Larcher S., 2014, *L'autre citoyen. L'idéal républicain et les Antilles après l'esclavage*, Paris, Armand Colin.

Le Crom J.-P., 2005, *Le livret ouvrier : entre assujettissement et reconnaissance de soi*, in Le Gall Y., Gaurier D., Legal P.-Y. (dir.), *Du droit du travail aux droits de l'humanité. Etudes offertes à Philippe-Jean Hesse*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 91-100.

Id., 2016, *Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)*, Paris, Rapport pour la Mission droit et justice.

Lepetit B., 1996, *De l'échelle en histoire*, in Revel J. (dir.), *Jeux d'échelles. La micro-analyse à l'expérience*, Paris, Le Seuil, pp. 71-94.

Luguer L.-K., 2007, *Ni civil ni militaire : le travailleur indochinois inconnu de la Seconde Guerre mondiale*, in «Le Mouvement Social», n. 219-220, pp. 185-199.

Mechi L., 2013, *Du BIT à la politique sociale européenne : les origines d'un modèle*, in «Le Mouvement Social», n. 3, pp. 17-30.

Moulier Boutang Y., 1998, *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris, Presses universitaires de France.

Mulonnière H., 2016, *Travail et contraintes : l'exemple des travailleurs nord-africains en métropole durant la Seconde Guerre mondiale*, Journée d'étude des doctorants de l'Association française pour l'histoire des mondes du travail autour du thème *Travail et contraintes*, Paris, 12 mars.

Northrup D., 1995, *Indentured Labour in the Age of Imperialism, 1834-1922*, Cambridge, Cambridge University Press.

Perdoncin A., 2021, *Tous au charbon ? Inégalités de carrières et mobilités ouvrières dans la récession (Nord-Pas-de-Calais, 1945-1990)*, in «Genèses», vol. 122, n. 1, pp. 9-33.

Pitti L., 2005, *Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'œuvre*, in «Histoire & mesure», n. 3/4, pp. 69-101.

Rossi B., 2017, *Périodiser la fin de l'esclavage. Le droit colonial, la société des Nations et la résistance des esclaves dans le Sahel nigérien, 1920-1930*, in «Annales. Histoire, Sciences sociales», n. 4, pp. 983-1021.

Rodrígues-Pinero L., 2005, *Indigenous Peoples, Postcolonialism, and International Law: The ILO Regime (1919-1989)*, Oxford, Oxford University Press.

Rosental P.-A., 2006, *Géopolitique et État-Providence : le Bureau International du Travail et la politique mondiale des migrations dans l'entre-deux-guerres*, in «Annales. Histoire, Sciences sociales», n. 61, 1, pp. 99-134.

Sarti R., Bellavitis A., Martini M. (eds.), 2018, *What'is Work? Gender at the Crossroad of Home, Family, and Business from the Early Modern Era to the Present*, Oxford-New York, Bergham Books.

Spire A., 2020, *The weight of France's colonial past on immigration policy*, in Laschi G., Deplano V., Pes A. (eds.)*, Europe between Migrations, Decolonization and Integration (1945-1992)*, London, Routdlege, pp. 158-169.

Saada E., 2005, *Une nationalité par degré : civilité et citoyenneté en situation coloniale*, in Weil P., Dufoix S. (dir.), *L'esclavage, la colonisation et après…*, Paris, Presses universitaires de France, pp. 193-226.

Stanziani A. (dir.), 2010, *Le travail contraint en Asie et en Europe. XVII^e^-XX^e^ siècles*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.

Stanziani A., 2018, *Labor on the Fringes of Empire. Voice, Exit and the Law*, London, Palgrave Macmillan.

Id., 2020, *Les métamorphoses du travail contraint. Une histoire globale XVIIIe-XIXe siècle*, Presses de Sciences Po.

Stovall T., 1993, *Colour-blind France? Colonial workers during the first world war*, in *«Race & Class»*, vol. 35, n. 2, pp. 35-55.

Supiot A., 1995, *L'avenir d'un vieux couple: travail et Sécurité sociale*, in «Droit social», n. 9-10, pp. 823-831.

Taurisson-Moret D., 2017, *Le pécule dans les colonies : une innovation du droit social surgie du passé*, 2nd European Labour History Network Conference, Paris, 2-4 novembre.

Tiquet R., 2019, *Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre au Sénégal. Années 1920-1960*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

Tiquet R., Rodet M., 2016, *Genre, travail et migrations forcées dans les plantations de Sisal au Sénégal et au Soudan français*, in Guerassimoff E., Mandé I. (dir.), *Le travail colonial. Engagés et autres main-d'œuvre migrantes dans les empires 1850-1950*, Paris, Riveneuve Editions, pp. 353-381.

Urban Y., 2011, *L'Indigène dans le droit colonial français 1865-1955*, Paris, Fondation Varenne.

van der Linden M., 2008, *Workers of the World: Essays toward a Global Labor History*, Leiden-Boston, Brill.

Viet V., 2006, *La politique de la main-d'œuvre et les travailleurs étrangers et coloniaux entre 1914 et 1950*, in «Hommes et Migrations», n. 1263, pp. 10-25.

Zimmermann B., 2001, *La constitution du chômage en Allemagne. Entre professions et territoires*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.

Zimmermann S., 2010, *'Special Circumstances' in Geneve. The ILO and the World of Non-Metropolitan Labour in the Interwar Years*, in Van Daele J., Rodríguez García M., Van Goethem G., van der Linden M. (eds.), *ILO Histories: Essays on the International Labour Organization and Its Impact on the World During the Twentieth Century*, Bern, Peter Lang, pp. 221-251.