

CAPITOLO NONO

Dalla Cina all'Europa: l'onda lunga della Foxconn¹

di Rutvica Andrijasevic e Devi Sacchetto

Introduzione

Insieme alle sue 32 fabbriche in Cina, la Foxconn ha altri 200 stabilimenti nel mondo dei quali ci sono scarse informazioni. In Europa l'impresa taiwanese possiede degli stabilimenti nella Repubblica Ceca, in Russia, in Slovacchia, in Turchia e in Ungheria. Nonostante la Foxconn possieda sette stabilimenti in Europa molto poco si conosce su come opera questo grande terzista.² Il presente saggio si concentra sugli stabilimenti nella Repubblica Ceca che costituiscono il principale polo logistico per l'esportazione negli altri Paesi europei.³ I dati e le riflessioni qui presentate fanno parte di un più ampio progetto di ricerca che mira ad analizzare i diversi siti produttivi in Europa.

Dal febbraio al settembre del 2012 abbiamo svolto una ricerca sul campo nella Repubblica Ceca con l'obiettivo di comprendere le esperienze lavorative della manodopera, le modalità di gestione della produzione dell'organizzazione del lavoro e, infine, il ruolo dello Stato. L'analisi si basa su circa sessanta interviste a lavoratori locali e migranti nonché a testimoni privilegiati nei due siti produttivi nella Repubblica Ceca.⁴ I lavoratori intervistati di età dai 25 ai 65 anni, sia uomini sia donne, erano occupati direttamente o attraverso agenzie

- 1 Rispetto alla versione tedesca, questo saggio è stato parzialmente rivisto e aggiornato dagli autori.
- 2 L'eccezione è costituita dagli attivisti del website Gongchao che ha raccolto informazioni di prima mano sullo stabilimento in Slovacchia. Disponibile su: <http://www.gongchao.org/en/islaves-struggles/foxconn-sony-tv-production-slovakia/?searchterm=slovakia>
- 3 Ad alcune centinaia di chilometri dai due stabilimenti nella Repubblica Ceca, situati a Pardubice e Kutna Hora, sorge quello di Nitra nella Repubblica Slovacca dove gli ordinativi della Sony per le televisioni a schermo piatto alimentano le linee produttive.
- 4 Ringraziamo Marek Čaněk e Tereza Virtova per la loro assistenza sul campo.

di reclutamento private. La maggioranza dei dipendenti diretti era di nazionalità ceca, mentre gli altri erano migranti provenienti dai vicini Paesi dell'Unione europea oppure da Paesi quali la Mongolia, l'Ucraina e il Vietnam. Le interviste sono state svolte fuori dal posto di lavoro, nei bar, nei parchi e nei dormitori. Ai lavoratori è stato garantito l'anonimato. Durante il lavoro sul campo, gli autori alloggiavano negli stessi dormitori in cui risiedevano i lavoratori. I testimoni privilegiati intervistati sono: i responsabili dell'Ufficio del lavoro e dell'Ispettorato del lavoro locali, due manager di agenzie di reclutamento, un delegato del Ministero del lavoro, un rappresentante del sindacato metalmeccanico (Kovo) e due rappresentanti della Confederazione sindacale ČMKOS, alcuni membri di associazioni per i diritti dei migranti.

In questo saggio offriamo una descrizione generale delle condizioni di lavoro, attraverso un'analisi della composizione della forza lavoro e delle strategie di reclutamento, dei rapporti gerarchici all'interno degli stabilimenti, del ruolo dei dormitori e dell'impatto dell'azione sindacale. Pur non essendoci alcuna possibilità di comparare dal punto di vista numerico la situazione nelle fabbriche cinesi, riteniamo che le pratiche messe in campo nelle fabbriche ceche possano illustrare le nuove frontiere sia dell'organizzazione della produzione sia delle modalità di gestione della forza lavoro nell'ambito del sistema di occupazione europeo.

Made in Ue in stile cinese?

Slavo Radosevic⁵ ha messo in luce come tra le aree di produzione emergenti, i Paesi dell'Europa centrale e orientale siano tra quelle che hanno registrato i più importanti incrementi. I Paesi dell'Europa orientale giocano un ruolo cruciale nella produzione delle tecnologie informatiche e della comunicazione (ICT) per il mercato europeo, sebbene nel 2011 complessivamente la loro incidenza sulle esportazioni mondiali sia pari a un modesto 3,7 per cento.⁶ Il 54 per cento delle esportazioni ICT dai Paesi dell'Europa centrale e orientale è originata

5 Slavo Radosevic, *The Electronics Industry in Central and Eastern Europe: A New Global Production Location*, in "Revista de Economía", 818, 2004, pp. 151-164.

6 Leonhard Plank, Cornelia Staritz, *'Precarious upgrading' in electronics global production networks in Central and Eastern Europe: the cases of Hungary and Romania*, Working paper n. 31, Brooks World Poverty Institute, The University of Manchester, 2013.

da due Paesi: l'Ungheria e la Repubblica Ceca⁷. La localizzazione in questi Paesi europei è connessa ai vantaggi competitivi regionali quali il basso costo del lavoro, una manodopera qualificata, la prossimità al mercato dell'Unione europea (UE), deboli organizzazioni sindacali. L'Ungheria è stato il primo Paese interessato dalla rilocalizzazione della produzione ICT e rimane il più importante produttore. Allo stesso tempo la Repubblica Ceca si è progressivamente qualificata come “il principale centro produttivo per il mercato dell'Europa occidentale”.⁸

Nel Duemila, grazie a un investimento di circa 50 milioni di euro, il più importante terzista mondiale di prodotti ICT, la Foxconn, ha acquistato uno stabilimento a Pardubice, a circa 100 chilometri da Praga, che apparteneva al gruppo HTT Tesla. Nel momento di picco produttivo a Pardubice sono occupate, direttamente o attraverso agenzie, circa 5-6000 persone.⁹ Nel 2007 la Foxconn ha costruito un nuovo stabilimento a Kutná Hora¹⁰ a circa 40 chilometri da Pardubice, dove occupa circa 2500-3000 persone.¹¹

La produzione nei due stabilimenti è esportata principalmente nei mercati dell'Europa occidentale; l'investimento permette sia di produrre prodotti marchiati “made in Eu”, piuttosto che la meno prestigiosa “made in China” sia di evitare i dazi doganali per l'importazione. La Foxconn, come le altre imprese straniere collocate nella Repubblica Ceca, ha potuto contare su una vera e propria “macchina statale” messa in campo per attrarre gli investimenti stranieri.¹² Cze-

7 In particolare l'Ungheria contava per il 27 per cento, la Rep. Ceca per il 26,9 per cento, la Polonia per il 15,6 per cento, la Rep. Slovacca per l'11,4 per cento, la Romania per il 6,6 per cento e l'Estonia per il 4,1 per cento. I rimanenti Paesi (Russia, Ucraina, Slovenia, Bulgaria, Croazia, Lettonia e Lituania) contavano dal 2,3 allo 0,6 per cento (Plank e Staritz, *“Precarious upgrading, cit., p. 12)*.

8 Sarah Bormann, Leonhard Plank, *Under Pressure: Working Conditions and Economic Development in ICT Production in Central and Eastern Europe*, WEED-World Economy, Ecology and Development, Berlin, 2010.

9 I lavoratori diretti nel 2008 erano 3811 ai quali vanno aggiunti quanti erano occupati attraverso le agenzie di reclutamento. Nel 2008 la Xawax, una delle principali agenzie occupava quasi 1200 persone nell'area di Pardubice; se una parte di questi non lavorava alla Foxconn, d'altra parte oltre alla Xawax altre agenzie riforniscono l'azienda taiwanese di forza lavoro (<http://www.pardubice.eu/eng/industry-business/opportun/investors.html>, consultato il 2 ottobre 2012).

10 Nel 2002 Gou, il fondatore della Foxconn ha acquistato un castello a Rožtěž vicino a Kutná Hora per il prezzo di 30 milioni di dollari (28,6 milioni di euro circa).

11 Si veda: http://www.mzv.cz/taipei/en/news_events/investment_news/index.html (consultato il 2 ottobre 2012).

12 Jan Drahekoupil, *The Investment-Promotion Machines: The Politics of Foreign Direct Investment Promotion in Central and Eastern Europe*, in “Europe-Asia Studies”, 60, 2, 2008, pp. 197-225.

chInvest, l'agenzia per gli investimenti e lo sviluppo economico del Ministero dell'industria e del commercio ceco ha fornito ampia assistenza a Jim Chang, il direttore della Foxconn nel reperire l'area più adeguata per collocare lo stabilimento e ha concesso all'azienda dieci anni di esenzione fiscale.¹³

Nei due stabilimenti si assemblano computer portatili e da tavolo, server e cartucce per stampanti per marchi quali Chimei, Cisco, Innolux, Hewlett-Packard (HP), Samsung, Sony e fino a pochi anni fa anche per la Apple.¹⁴ I due stabilimenti della Foxconn nella Repubblica Ceca sono analoghi per quanto riguarda le modalità di reclutamento e l'organizzazione del lavoro. In entrambe le città le aspettative rispetto all'apertura della fabbrica erano elevate perché si era convinti che l'impresa portasse posti di lavoro per la manodopera locale. Ma secondo alcuni interlocutori la Foxconn ha sostanzialmente imposto salari medi inferiori rispetto a quanto esisteva precedentemente nell'area; livelli salariali a cui ben presto anche le altre aziende locali si sono allineate.

Il reclutamento iniziale del personale è avvenuto attraverso gli uffici locali del lavoro; tuttavia a Pardubice l'azienda ha potuto selezionare la forza lavoro precedentemente occupata nello stabilimento HTT Tesla, assumendo in particolare una parte dei più giovani e quanti conoscevano la lingua inglese. Gli ex-dipendenti di HTT Tesla assunti dall'azienda taiwanese hanno vissuto un profondo cambiamento sia delle pratiche manageriali sia delle condizioni lavorative. Lasciandosi alle spalle un modello nazionale e monolingue, essi hanno dovuto confrontarsi con manager taiwanesi, cinesi e britannici che hanno preso le redini del potere all'interno dei vari reparti puntando a modificare l'atteggiamento dei lavoratori rispetto alle necessità aziendali. Nonostante a Pardubice siano passati dodici anni dall'apertura, il nuovo modello manageriale non sembra aver spazzato via le abitudini di lavoro e di vita della manodopera sia ceca sia migrante. Un'impiegata amministrativa che è in pensione da alcuni mesi e che aveva lavorato anche per il gruppo HTT Tesla, descrive questi cambiamenti e fornisce un giudizio piuttosto critico:

13 Anonimo, *Asian EMS-firms discover Eastern Europe*, in "Evertiq", 2007, <http://evertiq.com/news/6299> [consultato il 26 ottobre 2012].

14 La divisione Apple a Kutná Hora occupava fino alla fine del 2011 circa 330 persone. A causa di una conflittualità crescente la divisione è stata progressivamente chiusa.

Prima lavoravamo dalle 6 alle 14,30 e ora dalle 8 alle 16,30... Se c'è un problema alle 4 del pomeriggio, non si può andare a casa finché non è risolto. Non si può dire "no" e anche se si è già a casa, e qualcosa deve essere fatto, i manager cinesi vengono a prenderti, ti portano in ufficio e ti riportano a casa quando il lavoro è finito. A me è capitato che venissero a prendermi a casa alle 6 del pomeriggio e mi riportassero a casa alle 11 della sera. Le cose dovevano essere fatte e dovevano essere fatte proprio in quel momento... Quando la Foxconn ha iniziato a produrre, i manager cinesi si aspettavano di creare qui qualcosa di analogo a Shenzhen dove la fedeltà è importante. Ma qui le cose non funzionano in questo modo e la gente non funziona così. I cinesi si sono sbagliati (Ivona, ex-lavoratrice diretta, ceca, 65 anni, Pardubice).

Il tentativo di diffondere le nuove modalità di lavoro e di gestione della forza lavoro è stato perseguito non solo attraverso l'inserimento di manager stranieri, ma anche con l'invio di personale ceco in Cina. Nei primi mesi di attività infatti alcune decine di ingegneri cechi hanno seguito una specifica formazione nello stabilimento di Shenzhen in Cina per un paio di mesi. L'impressione dei lavoratori cechi rispetto ai colleghi cinesi è stata forte:

Sono stato in Cina per un mese con altri 20 lavoratori cechi. L'esperienza mi ha scosso, ma è stata anche interessante perché si trattava di un regime piuttosto militare. Siamo stati alloggiati in un hotel all'interno del complesso della fabbrica. Si iniziava alle 8 del mattino e si finiva alle 7 di sera e dovevo scrivere relazioni di quello che stavamo facendo e di quanto riuscivamo ad apprendere ogni due ore, poi alla fine della giornata, alla fine della settimana e alla fine del mese. Scrivevamo per quanto riguarda sia i nostri progressi sia la qualità della formazione che stavamo ricevendo (Borek, lavoratore diretto, ceco, 38 anni, Pardubice).

Divisione del lavoro e dei lavoratori

La divisione del lavoro interna è piuttosto netta tra lavoratori cechi e migranti e ripercorre quella tra lavoratori diretti e interinali. La percentuale di lavoratori interinali varia sulla base delle necessità produttive ma solitamente è intorno al 40 per cento; nel 2009 essa ha raggiunto quasi il 60 per cento.¹⁵ Le mansioni manageriali sono svolte dai lavoratori maschi cechi, e in parte slovacchi. La divisione tra lavoratori diretti e indiretti è esplicita anche dal colore delle uniformi

15 Bormann e Plank, *Under Pressure*, cit., p. 41.

che ognuno indossa: “L’istruttore è in viola, il capo linea in verde, il controllore di qualità è in giallo, il responsabile delle linee in bianco e il caporeparto è in nero, i magazzinieri in rosso” (Cezara, lavoratrice interinale, rumena, 49 anni, Pardubice). I due gruppi si dividono anche per quanto riguarda il salario: per gli operai della Foxconn la paga oraria è di circa 3,5 euro per circa 600-700 euro mensili, ma i lavoratori interinali devono accontentarsi di 2,5 euro all’ora per una busta paga mensile di 4-500 euro. I salari si sono incrementati durante quasi tutto il primo decennio del 2000, ma sono diminuiti nel 2010 a seguito della crisi economica. I salari cechi sono tra i più alti nei Paesi dell’Europa centrale e orientale: nel 2012 la media salariale era di circa € 700-750, mentre il minimo salariale era pari a € 330. Due terzi dei lavoratori guadagnano meno della media nazionale e le donne sono più penalizzate poiché si fermano all’80 per cento del salario maschile.¹⁶ La differenza salariale tra lavoratori diretti e indiretti è in parte connessa ai costi sostenuti dalle agenzie (trasporto e dormitori, ad esempio), sebbene gli interinali non paghino le agenzie, le quali ricevono il loro compenso dalla Foxconn sulla base di ogni ora lavorata.

I lavoratori diretti solitamente cercano di non lavorare nelle catene di montaggio perché il lavoro è monotono e frenetico e il salario è pari a circa 12-13000 corone al mese (€ 487-528) mentre un capolinea guadagna 20,000 CKZ (€ 812). I bassi salari costituiscono una leva determinante per mantenere alti livelli produttivi: ogni lavoratore infatti può incrementare il salario attraverso sia i bonus addizionali, quando riesce a raggiungere gli obiettivi di produzione, sia il lavoro straordinario: “Il mio salario è di 12,000 CKZ (€ 487) e poi ho un bonus di 1,000 CKZ (€ 40)” (Saikhan, lavoratore diretto, mongolo, Pardubice). I lavoratori sia diretti sia interinali lamentano di non guadagnare a sufficienza. I lavoratori diretti cechi comparano il loro salario alle retribuzioni medie dell’area, mentre i migranti europei che possono contare su esperienze lavorative in altri Paesi confrontano la loro paga con quanto riescono a ottenere altrove.

La politica aziendale non pare particolarmente attenta ai livelli di istruzione formali, con l’eccezione dei reparti amministrativi, di progettazione e nelle altre posizioni più qualificate. Il personale nelle li-

16 Czech Statistical Office, *Statistical Yearbook of the Czech Republic 2013*, Prague, 2014; Martina Mysiková, *Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries*, Prague Economic Papers No. 3, 2012.

nee di assemblaggio non è selezionato per livello di istruzione, ma piuttosto sulla base dell'età e della capacità di reggere veloci ritmi di produzione. Un lavoratore intervistato sottolinea:

Secondo me, il livello di istruzione non è importante in fabbrica. Io lavoro con altre due persone sulla stessa postazione: uno non ha frequentato le scuole superiori ma ha un sacco di esperienza, un altro ha ottenuto il diploma dopo gli esami; infine io, che pur avendo frequentato la scuola, non ho superato gli esami finali. Siamo in tre con differenti livelli di istruzione ma lavoriamo nella stessa postazione (Rupert, lavoratore diretto, slovacco, 28 anni, Pardubice).

La forza lavoro opera in reparti rigidamente divisi per marchio e per prodotto. La segmentazione per marchi si aggiunge alla divisione verticale tra reparti e impedisce la crescita di un sentimento comune tra i lavoratori, producendo al contrario frizioni e incomprensioni. Una lavoratrice occupata nel reparto informatico, ad esempio, sottolinea:

Non ho la sensazione che ci siano persone sotto di me in linea di montaggio. Non ho occasione di incontrare altri lavoratori, in particolare quelli della produzione; incontro solo i lavoratori che si occupano di tecnologie informatiche. Per me la catena di montaggio è solo numeri o parole... catena di montaggio sembra molto teorico per me (Svatava, dipendente diretto, ceca, 28 anni, Pardubice).

In breve, la divisione interna si presenta in questo modo:

1. Cinesi, britannici e cechi 40-50 enni, prevalentemente maschi, che svolgono funzioni manageriali e che dispongono di un diploma di laurea, assunti a tempo indeterminato. Molti possiedono una buona padronanza della lingua inglese e fanno parte di quella élite transnazionale che può operare tempestivamente in qualsiasi parte del mondo;

2. Cechi e in piccola parte di altre nazionalità dai 30 ai 50 anni, uomini e donne, assunti negli uffici amministrativi, commerciali e di progettazione con almeno un diploma di scuola media superiore, ma spesso la laurea. Essi sono assunti quasi sempre a tempo indeterminato e possiedono una certa conoscenza della lingua inglese;

3. Cechi e in parte slovacchi trenta-quarantenni, solitamente maschi, a tempo indeterminato, che svolgono mansioni di caporeparto, responsabile di linea, magazziniere o comunque di sostegno agli assemblatori in linea. Essi detengono un livello di istruzione tecnico e mostrano una certa sollecitudine attenta sia al lavoro sia ai livelli sala-

riali poiché sono quasi tutti sposati e con figli; nelle medesime mansioni si trovano anche una manciata di migranti che sono stati assunti direttamente oppure che operano in qualità di coordinatori per conto delle agenzie di lavoro interinale;

4. Cechi e slovacchi, uomini e donne, venti-trentenni, e una piccola parte di migranti con contratto a tempo determinato per due/tre mesi (ma talvolta fino a due anni) che svolgono mansioni varie sia in linea sia fuori la linea di assemblaggio; si tratta di personale con una preparazione scolastica di base o con un diploma di istituto tecnico e professionale, molto mobili e senza impegni familiari;

5. Migranti europei (slovacchi, polacchi, rumeni e bulgari), compreso qualche ceco, prevalentemente giovani uomini e donne (dai 20 ai 35 anni) assunti da agenzie di reclutamento internazionale che svolgono il lavoro di assemblaggio. Un numero limitato di migranti svolge funzioni di capolinea, e anche di interprete. Essi possono essere sia affittati alla Foxconn sia lavorare con un'impresa subfornitrice all'interno degli stabilimenti dell'impresa stessa. I livelli scolastici e le esperienze lavorative pregresse sono assai differenziate. Alcuni possiedono esperienze di lavoro in altri Paesi.

6. Migranti non-Ue (mongoli, ucraini e vietnamiti), uomini e donne, assunti direttamente dalla Foxconn per mansioni di assemblatore, riparatore, così come di capolinea, tecnico informatico. Molti di questi hanno ottenuto un diploma di scuola media superiore.

Orari altalenanti

Gli orari e i turni di lavoro sono differenziati per lavoratori diretti e indiretti, ma solitamente i secondi lavorano più a lungo e con turni più irregolari di quelli fissi. Il sistema di orari suddivide i lavoratori in tre grandi gruppi: in primo luogo, dipendenti della Foxconn che operano su turni giornalieri e in alcuni casi notturni di 8 ore per 37,5 ore settimanali; in secondo luogo, dipendenti diretti della Foxconn che lavorano in turni di 12 ore, sia giornalieri sia notturni, tre volte alla settimana e che rimangono disponibili per un altro eventuale turno nella medesima settimana; infine, lavoratori interinali che svolgono quasi sempre turni di lavoro di 12 ore giornalieri, sebbene lavorino cinque o più giorni alla settimana, solo nei periodi di picco lavorativo. Questo sistema di orari, pur con qualche eccezione, tiene conto della legislazione locale che prevede un massimo di 48 ore settimanali, stra-

ordinario incluso. L'orario di lavoro straordinario può quindi raggiungere un massimo di 8 ore alla settimana. Questa legislazione ha i suoi paradossi, come un funzionario sindacale mette in luce:

Non è importante come sono organizzati i turni di lavoro e quanto sono lunghi; la nostra legge prevede 40 ore alla settimana più 8 ore di straordinario. L'importante quindi è che il lavoratore non superi le 48 ore alla settimana. Quindi turni di 12 ore o di 24 ore sono regolari. Uno può anche lavorare contemporaneamente con due contratti di lavoro a tempo pieno. Non è illegale. C'è pressione da parte dell'Ue per modificare la legge e permettere di arrivare alle 56 ore settimanali come nell'Ue a 15 Paesi (Bohdan, funzionario sindacale, CMKOS, Praga).

I lavoratori diretti che svolgono i turni di 8 ore godono di 22 giorni di ferie all'anno, mentre quanti sono occupati nei turni di 12 ore si fermano a 15 giorni annui. Mentre i primi sono pagati per il lavoro straordinario su base settimanale, i secondi lavorano con la cosiddetta "banca ore". La "banca ore" è stata introdotta nel 2010 grazie a un accordo collettivo con l'obiettivo di ottenere maggiore flessibilità oraria. I lavoratori nei turni di 12 ore devono svolgere 930 ore in sei mesi. Essi ricevono il medesimo salario mensile, indipendentemente dal numero di ore lavorate. Con questo sistema, alla manodopera non viene pagato né il lavoro straordinario né i supplementi previsti per i sabati e le domeniche, considerati normali giorni lavorativi.

Il sistema della "banca ore" ha una funzione regolativa nell'organizzazione dei turni di lavoro, garantendo al contempo alla direzione aziendale una buona flessibilità pressoché gratuita. La variabilità dell'orario mensile può quindi essere assai pronunciata: "A marzo 2012, ho lavorato solo nove giorni (12 ore al giorno) e le altre ore sono state prese dalla 'banca ore'; quindi adesso sono in debito di ore ma ho ricevuto il mio salario mensile regolare" (Gombo, lavoratore diretto, mongolo, 50 anni, Pardubice). Il sistema della "banca ore" è trainato dagli ordini produttivi. Da un lato esso permette di mantenere una regolarità salariale mensile, dall'altro però i lavoratori sono sottoposti a un'estrema variabilità oraria e possono trovarsi "indebitati" temporalmente nei confronti dell'azienda. Il sistema di "banca ore" su base semestrale lega i lavoratori all'azienda poiché essi devono ripagare i loro debiti orari.

La situazione dei lavoratori interinali, invece, è piuttosto diversa. Essi sono pagati solo quando lavorano. Essi lavorano quasi esclusivamente su due turni di 12 ore, giornaliero (6-18) e notturno (18-

6), considerato un normale orario lavorativo. Il turno lavorativo di 12 ore giornaliera, analogo a quello svolto negli stabilimenti cinesi, consente una migliore organizzazione del lavoro e una riduzione dei costi, sebbene possa portare a un notevole ricambio di manodopera. I turni di lavoro sono sovente inframmezzati da giorni di riposo sicché i lavoratori non svolgono più di 4-5 turni consecutivamente. Lo scardinamento delle 8 ore giornaliera con turni di 12 ore provoca molta pressione sugli orari. Si tratta di un sistema che deve fare i conti anche con i livelli di sopportazione agli intensi ritmi lavorativi, sebbene i lavoratori interinali lamentino spesso di non lavorare abbastanza: “Lavoro in media 165 ore al mese. Di solito lavoro tre giorni, qualche volta quattro giorni a settimana per dodici ore al giorno. Non sono tante ore a settimana, io vorrei lavorare di più” (Dragán, lavoratore interinale, bulgaro, 43 anni, Pardubice).

I turni di 12 ore sono caratterizzati da periodi di riposo altrettanto variabili. Quanti non lavorano per qualche giorno, o anche qualche settimana, rimangono solitamente all'interno dei dormitori, senza allontanarsi dalla città, in attesa di essere chiamati al lavoro. In alcuni casi, quando le esigenze produttive sono scarse per periodi più lunghi le agenzie di reclutamento provvedono anche a rimpatriare momentaneamente i lavoratori nel proprio Paese di origine, salvo richiamarli in caso di necessità. Il numero di lavoratori è strettamente connesso alle esigenze produttive. Quando la produzione diminuisce, i lavoratori interinali possono essere momentaneamente rimpatriati nel Paese di origine: “a metà agosto (2012) hanno mandato a casa 300 rumeni perché non c'era più lavoro” (Marius, lavoratore interinale, rumeno, 32 anni, Pardubice). Uno degli elementi centrali nel sistema della Foxconn è il suo potere insindacabile di gestire una massa flottante di forza lavoro, come ben racconta questo lavoratore polacco:

Adesso lavoro in Foxconn con un'agenzia, ma il problema è che non lavoriamo a sufficienza. In gennaio (2012) ho lavorato solo 51 ore e ho guadagnato 5.000 corone (€ 203). Ogni mattina andavo davanti alla fabbrica a chiedere se c'era la possibilità di lavorare, ma mi dicevano che non c'era niente. Con me c'erano altre due-trecento persone. Siamo tutti assunti con le agenzie e andiamo di fronte ai cancelli, aspettando che il capo ci chiami. Ma chiamano solo alcune decine di lavoratori, gli altri stanno lì ad aspettare che li chiamino oppure ritornano nel dormitorio. Qualcuno aspetta tutta la mattina di fronte ai cancelli (Szymon, lavoratore interinale, polacco, 51 anni, Pardubice).

Il sistema degli orari di lavoro alla Foxconn è quindi simile a una groviera poiché i lavoratori possono essere sostanzialmente chiamati

in azienda quando le necessità produttive lo richiedono. Le rigidità della forza lavoro vengono facilmente superate attraverso i contratti interinali che permettono un'estrema discrezionalità dell'impresa nel loro rinnovo.

Una manodopera internazionale per un'azienda multinazionale

Nelle fabbriche ceche della Foxconn si trova una manodopera multinazionale. Accanto ai lavoratori locali, vi sono bulgari, mongoli, polacchi, rumeni, slovacchi, ucraini e vietnamiti. I flussi migratori seguono i solchi tracciati dagli accordi tra i governi dei Paesi del socialismo reale nel quarantennio 1950-1989. Nello scorso decennio le agenzie di reclutamento si sono sovrapposte o in alcuni casi hanno preso il posto dei vari Ministeri del lavoro che fungevano da agenzie di collocamento. La Repubblica Ceca ha una lunga tradizione di importazione di lavoratori migranti e fino al 1989 questa era basata su accordi intergovernamentali o in alcuni casi su contratti individuali.¹⁷ Negli anni Novanta, la Repubblica Ceca era considerata una zona di transito tra Est e Ovest.¹⁸ Tuttavia, i rapidi cambiamenti economici e produttivi hanno trasformato il Paese in un'area di momentaneo contenimento di forza lavoro migrante a salari intermedi.

Le nazionalità dei lavoratori immigrati presenti alla Foxconn riflettono la situazione generale della Repubblica Ceca dove essi nel 2011 contavano per il 5,4 per cento degli occupati, pari a circa 310 mila persone. Si tratta in particolare di slovacchi (114 mila), ucraini (70 mila), vietnamiti (34 mila), polacchi (21 mila), bulgari (8 mila), rumeni (7 mila). I mongoli, che nel 2008 erano arrivati a essere oltre 13 mila, si sono ridotti a 3300;¹⁹ una contrazione che ha coinvolto anche ucraini e vietnamiti, per effetto sia della nuova politica migratoria restrittiva verso i cittadini dei Paesi terzi sia dell'entrata nell'Ue di Bulgaria e Romania, che non a caso vedono un netto incremento del flusso verso la Repubblica Ceca proprio a partire da quegli anni.

17 Dušan Drbohlav, *Immigration and the Czech Republic with a Special Focus on the Foreign Labor Force*, in "International Migration Review", 37, 1, 2003, pp. 194-224, in particolare p. 197.

18 Claire Wallaceab, Oxana Chmouliarc ed Elena Sidorenko, *The Eastern Frontier of Western Europe: Mobility in the Buffer Zone*, in "New Community", 22, 2, 1996, pp. 259-286.

19 Milada Horáková, *International Labour Migration in the Czech Republic*, 27, RILSA, Prague 2011.

L'occupazione di lavoratori non-Ue è adesso più complicata e ha incrementato il lavoro amministrativo delle aziende. Le restrizioni all'impiego di lavoratori non comunitari dovrebbero, secondo il governo ceco, ridurre il numero di disoccupati cresciuti in seguito alla crisi economica. Le nuove regole prevedono che i lavoratori non-Ue abbiano un livello di istruzione universitario a meno che il Ministro del lavoro conceda una deroga. Inoltre, il governo ha deciso di non rinnovare i permessi di soggiorno per i lavoratori non comunitari nel caso siano stati collocati al lavoro prima dell'inizio del 2012. I permessi di soggiorno possono essere rinnovati solo per un periodo non superiore ai sei mesi (precedentemente lo erano per 1-2 anni) al costo di 2.500 corone (€ 100). Anche i lavoratori con due anni di contratto con un'impresa devono rinnovare il permesso ogni sei mesi: "l'anno scorso ho ottenuto il permesso di soggiorno per un anno, ma adesso ce l'ho solo per sei mesi" (Delger, lavoratore diretto, mongolo, 42 anni, Pardubice). Nell'area di Pardubice così come in quella di Kutna Hora il numero di permessi di soggiorno si è incrementato progressivamente dal 2001 fino al 2008 per poi decrescere in modo altrettanto rapido: nel 2001 nelle due città vi erano 621 immigrati non-Ue, arrivati nel 2008 a 9457, ma ridotti nel 2011 a soli 1937.²⁰

Uno dei flussi più importanti di lavoratori non comunitari è indubbiamente quello dal Vietnam che costituiva già nel periodo pre-1989, uno dei principali fornitori di forza lavoro ai Paesi dell'Europa orientale.²¹ Il flusso migratorio sembra adesso particolarmente irreggimentato perché le modalità per emigrare dal Vietnam sono ridotte: 1) attraverso agenzie di reclutamento autorizzate dallo Stato; 2) attraverso intermediari che negoziano con il potenziale migrante e con l'ambasciata ceca in Vietnam. I migranti vietnamiti non sono i più poveri, avendo spesso un certo gruzzolo di risparmi e una rete di contatti. D'altra parte, per emigrare nella Repubblica Ceca quanti si affidano a un intermediario pagano fino a 10-15.000 dollari (€ 7500-11.000),

20 Ibidem.

21 Jorge Pérez-López e Sergio Díaz-Briquets, *Labor Migration and Offshore Assembly in the Socialist World: The Cuban Experience*, in "Population and Development Review", 16, 2, 1990, pp. 273-299. Alla fine del 2007 la Foxconn ha annunciato che avrebbe assunto 1500 vietnamiti per sostituire lavoratori di altre nazionalità. Dopo pochi mesi, nella primavera del 2008, "durante una visita in Vietnam, il Primo ministro ceco, Mirek Topolánek, ha affermato che l'economia ceca avrebbe avuto bisogno di 450 mila persone". Tuttavia, già alla fine del 2008 a causa della crisi il reclutamento di vietnamiti era in calo. Vedi Eva Pechová, *A Meeting in Kolín: Vietnamese Workers in the Czech Republic*, 2009, p. 5. Disponibile all'indirizzo: <http://www.migrationonline.cz/en/a-meeting-in-kol>.

sperando di ripagare i debiti nell'arco di 2-3 anni.²² La crisi economica internazionale del 2008 ha reso l'indebitamento dei migranti un grave problema tanto che molte delle loro famiglie in Vietnam sono andate in bancarotta anche perché i debiti si conteggiano in oro e, con la recessione, il prezzo del metallo prezioso era schizzato in alto.

Alcune ricerche hanno evidenziato come molti dei lavoratori vietnamiti provengono dalle aree rurali e possiedono scarsa esperienza di lavoro industriale; per questo essi sono spesso considerati come lavoratori infaticabili disponibili a lunghi turni di lavoro.²³ Nel nostro caso, la ricerca ha messo in luce un'altra dimensione che consideriamo cruciale: una parte dei lavoratori vietnamiti che lavorano direttamente per la Foxconn hanno già sperimentato altre esperienze di lavoro all'estero prima di arrivare nella Repubblica Ceca:

Ho una lunga storia di lavoro all'estero. Sono stato in Corea del sud dal 1995 al 2002; poi sono andato a lavorare a Taiwan dal 2003 al 2005 e in seguito in Qatar fino al 2007. Ero in Qatar quando mi è stata offerta la possibilità di venire nella Repubblica Ceca. Ho deciso subito di prendere questa occasione. E sono venuto qui. Sono un capolinea e solitamente lavoro con altri lavoratori vietnamiti (Bao, lavoratore diretto, vietnamita, 53 anni, Pardubice).

Per la maggioranza dei lavoratori migranti, esclusi quelli dal Vietnam, la mobilità è solitamente a basso costo. I mongoli ottengono in modo relativamente facile il visto e organizzano il loro trasferimento facendo affidamento sulle reti familiari e amicali. D'altra parte, i giovani bulgari, polacchi, rumeni e slovacchi sembrano essere una manodopera internazionale mobile. Il sistema delle agenzie permette ai migranti, sia uomini sia donne, di reperire agevolmente un posto di lavoro e al tempo stesso facilita la loro messa al lavoro. Nonostante i bassi salari, questi migranti europei considerano convenienti le opportunità di lavoro offerte dalle agenzie poiché non devono sostenere direttamente alcun costo per l'intermediazione, il trasporto e l'alloggio. Un esempio di questa mobilità è offerta da Madalena, una giovane rumena coniugata senza figli che aveva già lavorato in Slovacchia e in Spagna, prima di arrivare alla Foxconn. Madalena proviene da Tulcea, nel Delta del Danubio, dove lavorava per una ditta tessile italiana:

22 Bormann, Plank, *Under Pressure*, cit; Pechová, *A Meeting in Kolín*, cit.

23 Angsuthanasombat Kannika, *Situation and Trends of Vietnamese Labor Export*, in "The Asian Scholar", 5, 2008, pp. 1-11.

“meglio alla Foxconn che là in Romania. Guadagno 450 euro al mese e dormo in questa stanza, pagata dall’agenzia, con mio marito” (lavoratrice interinale, 35 anni Pardubice). Madalena, come altri migranti, fa parte di quell’ampio bacino di forza lavoro dotata di esperienze lavorative a basso salario a livello europeo. Queste diverse esperienze non sembrano, al momento, aver permesso né lo sviluppo di legami forti tra i lavoratori né la crescita di forme di organizzazione miranti a migliorare le condizioni di lavoro all’interno degli stabilimenti; emerge piuttosto l’idea che occorra cogliere individualmente le opportunità lavorative in diversi Paesi. Petre, un trentenne rumeno divorziato da pochi anni alterna lavori all’estero e nel Paese di origine:

Ho lavorato in Ungheria come muratore, in Slovacchia nella fabbrica TPCA (una joint venture tra Toyota, Peugeot, Citroen), in Italia lavoravo in agricoltura e adesso sono arrivato qui. A Imola sono arrivato nel settembre 2011 e il salario era di 6 euro, a marzo 2012 mi davano 3,5 euro e ho deciso di tornare in Romania. Poi ho saputo che un’agenzia cercava persone per la Foxconn e sono venuto (Petre, lavoratore interinale, rumeno, 32 anni, Pardubice).

Esperienze analoghe sono relativamente diffuse tra i lavoratori bulgari, polacchi, rumeni e slovacchi così come abbiamo visto per i vietnamiti. Le esperienze all’estero permettono quindi a questi migranti di comparare immediatamente i livelli salariali, gli orari di lavoro e l’intensità del lavoro.

Processo lavorativo e forme di controllo

Come in tutte le aziende di elettronica, mentre le mansioni svolte nei reparti produttivi sono spesso banalizzate, rimane fondamentale la velocità di esecuzione.²⁴ L’azienda mira all’incremento della produttività: sebbene i salari siano calcolati su base oraria, alla manodopera vengono posti precisi obiettivi da raggiungere nell’arco del turno lavorativo. Capireparto e capilinea mettono sotto pressione i lavoratori per mantenere elevato il ritmo produttivo: “Non è difficile imparare il lavoro, ma la linea di assemblaggio corre molto veloce e quando non riesci a tenere il ritmo il capolinea, una donna, grida” (Konrand, lavoratore interinale, polacco, 51 anni, Pardubice). Men-

24 Devon G. Peña, *Terror of the Machine. Technology, Work, Gender & Ecology on the U.S.-Mexico Border*, CMAS Books, Austin, 1997.

tre sia uomini sia donne lavorano nei livelli dirigenziali inferiori, negli alti livelli i manager sono prevalentemente uomini. Le differenze di genere non paiono giocare un ruolo determinante nella gestione della forza lavoro anche se le donne sono solitamente meno disponibili degli uomini a subordinare la loro vita quotidiana alle esigenze produttive. Nei reparti di produzione i lavoratori sono spesso giovani perché nelle linee di assemblaggio le mansioni sono ripetitive con cadenze di 40-60 secondi.

Vogliono solo persone dai 20 ai 35 anni perché il lavoro è molto veloce... le persone anziane non riescono a tenere il ritmo. Dal punto di vista fisico il lavoro è estenuante e le persone anziane non reggono per più di 5 mesi, in particolare quelli con più di 50 anni (Madalena, lavoratrice interinale, rumena, 29 anni, Pardubice).

Le donne lavorano sovente in mansioni nelle quali non devono sollevare eccessivi pesi, essendo questo aspetto regolato dalle normative sul lavoro. Ma questa regolazione del lavoro muscolare non significa che le donne svolgano il "lavoro leggero"; al contrario, sia uomini sia donne, lavorano in piedi alla linea di montaggio a un ritmo frenetico. Le donne, così come gli uomini si lamentano dei turni notturni che risultano particolarmente ostici alle persone più anziane e a quanti hanno figli: "[lavorare di notte] è un casino... Alcune persone soffrono di depressione a causa dei turni di notte, altri non riescono a reggere e si licenziano. Le persone che lavorano nel turno di notte sono nervose, irritabili ed esauste" (Artur, ceco, lavoratore diretto, 44 anni, Pardubice).

Sulla linea di assemblaggio le istruzioni per il montaggio dei diversi pezzi sono visibili nei video posti sopra la testa dei lavoratori, sicché essi possono comprendere facilmente le operazioni. Quando i lavoratori sono incapaci di svolgere la loro mansione nei tempi stabiliti, o incorrono in errori, possono essere multati o più frequentemente non ricevono le maggiorazioni salariali previste. Sulla linea tutti i lavoratori sono solitamente in piedi; nel caso in cui si siedano o si appoggino senza permesso vengono multati. Il sistema informatico applicato alla linea di assemblaggio e la pervasiva presenza di telecamere a circuito chiuso, permettono ai capireparto sia di individuare immediatamente l'autore dell'errore o quanti rallentano il ritmo, sia di controllare continuamente la qualità del prodotto, limitando le ripercussioni negative.

Nessuno mi ha detto come svolgere il mio lavoro; ogni spiegazione è nel video e poi c'è il capolinea che controlla il mio lavoro. Chi si siede o si

appoggia da qualche parte viene multato fino a duemila corone (€ 80). È tutto molto veloce e senza pause; i dirigenti sanno bene se tu stai raggiungendo gli obiettivi di produzione perché c'è uno schermo per ognuna delle 4 linee di assemblaggio con le luci rosse e verdi; rosso significa che non stai raggiungendo gli obiettivi, verde quando li raggiungi. Se la luce rossa lampeggia sia il caporeparto sia il capolinea vengono e cominciano a incitare le persone perché lavorino più in fretta (Pawel, lavoratore interinale, polacco, 40 anni, Pardubice).

La velocità di esecuzione e lo scarso tempo a disposizione per il riposo, in particolare quando si lavora 12 ore al giorno e si dorme in stanza con altri lavoratori, sembrano provocare numerosi incidenti: “Ci sono molti infortuni perché i lavoratori non dormono a sufficienza” (Alexej, ex-lavoratore diretto, ceco, 44 anni, Kutna Hora). Nel 2010, lo stabilimento di Pardubice ha ricevuto una multa dall'Ispettorato del lavoro per mezzo milione di corone (circa € 20,000) per la violazione dei periodi di riposo.²⁵ L'Ispettorato del lavoro controlla gli stabilimenti con relativa regolarità, ma non sempre gli ispettori possono o vogliono usare occhiali adeguati alle diverse situazioni. Essi infatti talvolta mirano a contrastare fenomeni difficilmente rintracciabili in una grande azienda: “Controlliamo la Foxconn ogni sei mesi; l'ultima volta l'ispezione mirava a controllare se vi erano lavoratori assunti illegalmente, ma non abbiamo trovato alcuna irregolarità” (Responsabile dell'Ispettorato del lavoro, Pardubice).

L'incertezza sulle necessità produttive, il sistema dei turni di 12 ore e le pressioni per l'elevata produttività sono i principali elementi che causano un turnover sostenuto tra il personale. Il turnover lavorativo viene gestito dai manager grazie alle agenzie, le quali inizialmente stipulano con i lavoratori un contratto per 300 ore di lavoro che può essere rinnovato. Durante il periodo di “prova” di 300 ore che di solito comprende due o tre mesi, i lavoratori sono retribuiti con acconti settimanali di circa 1000 corone (€ 40).

Molti lavoratori interinali polacchi se ne vanno durante queste 300 ore: ma l'agenzia gli dice che devono rimanere fino alla fine del periodo, pena il mancato pagamento di tutta la loro retribuzione (Gabriel, lavoratore interinale, polacco, 34 anni, Pardubice).

In molti casi sono gli stessi lavoratori, in particolare i migranti, a votare con i piedi, scegliendo di andarsene a causa del veloce e ripe-

25 Anonimo, *Labour inspection fines Foxconn CZ*, in “Evertiq”, 12 luglio 2010. Si veda: <http://www.evertiq.com/news/17370> [consultato il 26 ottobre 2012].

titivo ritmo produttivo e dei bassi salari. L'elevato livello di avvicendamento (25-30 per cento all'anno) è inoltre connesso sia alla scarsa identificazione della manodopera con il lavoro operaio sia allo scarso investimento in questo tipo di occupazione da parte della Foxconn. La mancanza di identificazione è dovuto anche alle caratteristiche della catena di montaggio che frammenta le operazioni in micro mansioni. Questa frammentazione rende invisibile agli operai il prodotto finale. Quando i lavoratori sia cechi sia migranti si rendono conto che le loro potenzialità sono inespresse o che la disparità tra le loro ambizioni e la realtà è troppo ampia, preferiscono licenziarsi. Se i giovani cechi sono generalmente poco interessati a permanere all'interno della Foxconn a meno di essere assunti per mansioni qualificate, i migranti sono relativamente abituati a cercarsi un lavoro in vari Paesi europei e quindi ad adattarsi a diversi sistemi lavorativi. Non pochi tuttavia tra i cechi, così come tra i migranti, accettano le condizioni di lavoro perché si tratta di una grande azienda che può garantire un salario regolare, l'assicurazione medica e gli oneri sociali per l'eventuale richiesta di disoccupazione. Il turnover lavorativo rimane una questione centrale poiché, come sottolinea un delegato sindacale, esso rende più complicata la crescita di consapevolezza dei costi umani che i lavoratori pagano.

Il principale problema alla Foxconn è il turnover dei lavoratori migranti e cechi. I lavoratori che decidono di licenziarsi se ne vanno perché il lavoro è molto ripetitivo, è frenetico. Poi c'è il problema dei turni di lavoro perché si lavora anche fino a 60 ore alla settimana (Dobroslav, lavoratore diretto, delegato sindacale, ceco, 50 anni, Pardubice).

Il livello di avvicendamento, i lunghi turni di lavoro e la divisione tra lavoratori diretti e interinali sono le principali ragioni per la scarsa fiducia reciproca nel collettivo lavorativo che fatica anche a costruirsi estesi livelli di comunicazione. Le difficoltà linguistiche contribuiscono alla divisione poiché i migranti raramente sono in grado di parlare il ceco e devono fare affidamento sui loro capicaterina per la traduzione. Il basso livello di comunicazione amplifica la noia nello svolgere delle operazioni ripetitive e produce un senso di isolamento tra i lavoratori. Molti dei lavoratori migranti vivono in una solitudine linguistica dove la lingua ceca è usata a frasi monche pressoché esclusivamente nel lavoro. D'altra parte se la conversazione non è sempre proibita durante il lavoro, molti lavoratori affermano che "si comunica con le mani". Non pochi dei lavoratori migranti

sono ignari del contenuto del contratto di lavoro sottoscritto, poiché esso viene stilato esclusivamente in ceco, lingua a loro sconosciuta.²⁶ Una lavoratrice interinale rumena che ha lavorato alla Foxconn per tre anni ha sottoscritto tre diversi contratti di lavoro con la medesima agenzia: “Non so che tipo di contratto ho firmato perché era scritto in ceco. Non ho mai visto una copia in rumeno” (Amina, lavoratrice interinale, rumena, 49 anni, Pardubice). La situazione è diversa per i lavoratori stranieri assunti direttamente dalla Foxconn, come nel caso dei mongoli, che possono contare sull’aiuto di un manager del personale di nazionalità mongola per risolvere i problemi connessi al lavoro e al permesso di soggiorno.

Come abbiamo visto, negli stabilimenti questa forza lavoro multinazionale non sembra, al momento, essere riuscita a trovare convergenze significative e rimane spesso separata da linee “etniche”. L’uso dell’elemento comunitario da parte dell’azienda sembra cruciale sia per favorire la cooperazione sia soprattutto per controllare e gestire i comportamenti lavorativi attraverso la catena di intermediari: capireparto, capicatena, interpreti e dipendenti delle agenzie. Lavoratori diretti e interinali quindi sembrano co-esistere senza particolari interazioni a causa sia dei problemi linguistici sia soprattutto delle reciproche false percezioni prodotti da diretti e interinali sulla pelle degli altri. Quello che sembra prevalere è un basso livello di fiducia tra i due gruppi e all’interno degli stessi gruppi, anche a motivo dello stretto controllo a cui essi sono sottoposti. Gli stabilimenti sono dei luoghi in cui i lavoratori possono imparare alcune strategie di resistenza, ma al momento nelle fabbriche della Foxconn essi non sembrano considerarsi come membri di un collettivo con un medesimo destino.

Vino vecchio in bottiglie nuove?

Il ruolo del sindacato rimane marginale e non solo per i bassi livelli di sindacalizzazione e per l’elevato turnover lavorativo. Si tratta di un sindacato che agisce prevalentemente a livello locale e che non è dotato di fattiva coordinazione tra i due stabilimenti cechi; le connessioni con il sindacato presente nello stabilimento Foxconn di Nitra, in Slovacchia, a circa 350 chilometri da Pardubice sono poi pressoché inesistenti: “In Slovacchia a Nitra, i sindacati non fanno nulla, solo

26 Pechová, *A Meeting in Kolín*, cit.

quello che la Foxconn vuole e infatti gli hanno vietato di parlare con noi... non abbiamo alcun contatto con i sindacati presenti negli stabilimenti della Foxconn in altri Paesi” (Vilém, ceco, lavoratore diretto e delegato sindacale, 40 anni, Pardubice).

I lavoratori sindacalizzati lamentano che il sindacato locale e le centrali che stanno a Praga non sono affiatate e che parlano lingue diverse: “Gli uffici centrali si occupano di cose troppo astratte e non pratiche” (Libor, lavoratore diretto, ceco, 51 anni, Pardubice). Per il sindacato locale le priorità sono i bassi livelli salariali, l'organizzazione dei periodi di ferie e la cancellazione dei turni di lavoro di 12 ore per i lavoratori diretti. Il sindacato non è un argomento molto popolare tra i lavoratori. La forza lavoro più anziana lo percepisce come un residuo del passato del socialismo reale, mentre i giovani sembrano poco interessati alle forme di organizzazione collettiva. La strategia di reclutamento sindacale è limitata, anche perché ai delegati sindacali non è garantita la libertà di movimento all'interno dello stabilimento per favorire la sindacalizzazione.

Una delle lotte più significative per il miglioramento delle condizioni di lavoro si è svolta nello stabilimento di Kutna Hora dove, nella divisione in cui si produceva per la Apple, i lavoratori hanno tentato una timida protesta. La Foxconn ha risposto in modo drastico, chiudendo il reparto di produzione e riorganizzando la produzione. A Kutna Hora, al momento si producono infatti solamente server per la Hewlett-Packard. Un ex-lavoratore, licenziato a causa del suo ruolo nelle proteste, descrive così quanto accaduto:

Quando essi [Foxconn] hanno iniziato a non pagare il lavoro straordinario, noi come sindacato abbiamo scritto al nostro responsabile sindacale a Pardubice chiedendogli un incontro... A Pardubice c'era un vecchio 75enne capo del sindacato, che non ha fatto nulla; voleva essere lasciato in pace. Quando finalmente abbiamo cambiato i vertici sindacali, abbiamo iniziato a fare qualcosa per le persone... l'unica protesta che abbiamo fatto è stata una specie di “sciopero di emergenza”; abbiamo consegnato ai nostri capi sindacali le richieste, perché la Foxconn aveva promesso un bonus annuo, qualcosa di analogo a una tredicesima... Noi abbiamo detto che volevamo quella tredicesima che ci era stata promessa e che in caso contrario avremmo fatto sciopero e non ci sarebbe stata alcuna produzione prima di Natale; la Foxconn si è spaventata perché c'erano molte richieste dal mercato e ha pagato i lavoratori con un acconto nell'arco di una settimana... la Apple poi ha mandato un'ispezione per capire il livello di soddisfazione dei lavoratori rispetto alle condizioni di lavoro. Le persone dissero sinceramente che cosa non gli piaceva e quali erano le condizioni... gli ispettori risposero che

erano interessati a migliorare le condizioni, ma invece in sei mesi hanno chiuso il reparto e licenziato 330 persone. I licenziamenti collettivi devono essere comunicati all'Ufficio del lavoro, ma la Foxconn li ha fatti in modo ingegnoso. La legge stabilisce che per licenziamento collettivo si intende l'allontanamento di 30 o più persone; la Foxconn ha licenziato 29 persone ogni mese... in questo modo hanno dimezzato il reparto in sei mesi (Andrea, ex lavoratore diretto, ceco, 39 anni, Kutna Hora).

Gli iscritti al sindacato sono circa 250-300 nello stabilimento di Pardubice e 80 in quello di Kutna Hora; di questi una trentina sono migranti.²⁷ Il basso tasso di sindacalizzazione è dovuto anche al fatto che nelle sue pratiche, esso somiglia a quello del periodo del socialismo reale:

Gli iscritti pagano l'1 per cento del loro salario e possono detrarlo dalle loro tasse; gli iscritti possono avere a disposizione un avvocato gratuitamente e avere informazioni su prestiti e mutui. Una parte dei membri sono pensionati che avevano lavorato in Tesla. I benefici sono 1000 corone (€ 400) per le ferie, 500 corone (€ 200) per ogni bambino che frequenta i campi estivi; 300 corone (€ 120) per andare a concerti o altri eventi. Gli iscritti hanno uno sconto del 50 per cento quando usano le strutture ricreative sindacali. Facciamo anche attività sociali quali il torneo di tiro con l'arco a Kutna Hora, e altre attività nei fine settimana con le famiglie. La maggior parte degli iscritti sono cechi e ci sono circa 10-15 lavoratori stranieri, ma il problema con gli stranieri è che nessuno sa quanto rimarranno qui (Libor, lavoratore diretto, ceco, 51 anni, Pardubice).

L'organizzazione sindacale non pare granché preoccuparsi delle condizioni dei lavoratori migranti (a eccezione degli slovacchi), a suo dire in parte perché non parlano ceco e in parte perché il loro turnover è elevato; in questo modo il sindacato rimane incapace di intercettare i loro bisogni di base. La mancanza di rapporti con i migranti è piuttosto paradossale poiché l'ufficio del sindacato, al pianterreno di una delle palazzine della Foxconn, è adiacente alla più importante agenzia di reclutamento, la Xawax. Non a caso, le lamentele dei lavoratori interinali vengono raccolte pressoché esclusivamente dalle associazioni e organizzazioni solidali con i migranti. L'esclusione di fatto dei lavoratori migranti interinali rende incerto il ruolo futuro dei sindacati poiché, come ci spiega un ex lavoratore da poco licenziato: "Alla fine, in produzione c'erano solo lavoratori interinali" (Leopold,

27 Altre ricerche hanno concluso invece che il sindacato ha 500 iscritti, ma nessuno tra i lavoratori interinali (Bormann, *Plank Under Pressure*, cit., p. 41).

ex lavoratore diretto, ceco, 31 anni, Pardubice). Questa situazione, è un sintomo che può fare tendenza in termini di composizione della forza lavoro e del ruolo sindacale e che forse, in altri Paesi europei, occorrerebbe considerare con più attenzione. In effetti, la crescente segmentazione del mercato del lavoro produce tensioni all'interno dei posti di lavoro che sono talvolta amplificate dalle strategie di differenziazione messe in campo dalla struttura dirigenziale.

Ramificazioni internazionali: il ruolo delle agenzie di reclutamento

Uno dei fenomeni centrali negli attuali sistemi di occupazione è la diffusione su larga scala di intermediari, in primo luogo le agenzie di reclutamento, che mirano sia a estrarre valore da questa attività sia a gestire e controllare la forza lavoro.²⁸ Il potere delle agenzie di reclutamento privato sembra tanto efficiente da strutturare diversi segmenti lavorativi. Nella Repubblica Ceca le agenzie di lavoro temporaneo sono state introdotte nel 2004 con un provvedimento governativo nell'ambito del processo di allargamento dell'Ue.²⁹ Come in altri Paesi dell'Ue, l'obiettivo era l'incremento della flessibilità nel mercato del lavoro, pur permanendo formalmente la parità di condizioni di lavoro e di salario tra lavoratori diretti e interinali. D'altra parte, la Repubblica Ceca non prevede particolari regolazioni per la mobilità della forza lavoro proveniente dai nuovi Paesi membri dell'Ue, quali ad esempio Romania e Bulgaria, garantendo libertà di movimento e di occupazione.³⁰

La legislazione nazionale ed europea è certamente un fattore determinante per lo sviluppo dell'industria del reclutamento.³¹ Ad esem-

28 James A. Tyner, *Asian Labor Recruitment and the World Wide Web*, in "Professional Geographer", 50, 3, 1998, pp. 331-344.

29 Jaroslav Hala, *Czech Republic: Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, in "Eironline", 19 dicembre 2008, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tm0807019s/cz0807019q.htm> [consultato il 26 ottobre 2012].

30 La mobilità della forza lavoro è estremamente differenziata nell'Ue allargata grazie ai cosiddetti Accordi transitori; lo schema 2+3+2 permette agli stati membri di limitare la libertà di movimento dei lavoratori provenienti dai Paesi dell'Europa orientale per 2, 5, o 7 anni. I cittadini degli stati che hanno aderito all'Ue nel 2004, i cosiddetti A8, hanno ottenuto il diritto alla piena libertà di movimento nell'aprile 2011. I cittadini dei Paesi che hanno aderito nel 2007, cioè gli A2, Romania e Bulgaria, hanno ottenuto la totale libertà di movimento nel 2014. Questa differenziazione è ulteriormente complicata dal fatto che ogni stato già membro poteva perseguire una diversa politica migratoria e quindi decidere di anticipare o meno le scadenze.

31 Jamie Peck, Nik Theodore e Kevin Ward, *Constructing Markets for Temporary Labour*:

pio, la normativa che regola la presenza dei migranti ha modificato la composizione della forza lavoro. La nuova legge entrata in vigore nel 2012 prevede infatti che le agenzie di lavoro temporaneo non possano più assumere direttamente forza lavoro non comunitaria. Il numero di lavoratori mongoli, ucraini e vietnamiti è quindi diminuito, mentre si è incrementato quello dei lavoratori proveniente da Paesi limitrofi dell'Ue. Per quanto riguarda invece la legislazione che regola l'attività delle agenzie essa rimane piuttosto permissiva. Per aprire un'agenzia di reclutamento nella Repubblica Ceca occorre avere almeno 23 anni e la fedina penale pulita; disporre di esperienze lavorative nel ramo di attività di almeno tre anni nel caso in cui si siano completati gli studi universitari e di cinque anni nel caso in cui si disponga di un diploma di scuola superiore, oltre a essere residenti nella Repubblica Ceca. La licenza rilasciata dal Ministero del lavoro è valida per due anni e può essere rinnovata. Non è necessario un capitale iniziale, ma solo il pagamento di una tassa amministrativa pari a 50.000 corone (€ 2.000). Fino al 2008 ottenere una licenza era relativamente facile e i controlli erano talmente sommari da attirare alcune migliaia di piccoli imprenditori. Negli anni successivi la normativa si è fatta più rigorosa e il numero di agenzie è dimezzato passando da circa 2500 nel 2007 a 1300 nel 2011.³²

La Foxconn si appoggia prevalentemente a tre agenzie di reclutamento internazionale: Express People, VVVTour e Xawax. La più importante è senza dubbio Xawax che rifornisce i lavoratori prevalentemente per lo stabilimento di Pardubice, mentre Express People opera principalmente su Kutna Hora. Il ruolo di VVVTour era più importante nel passato, ma in seguito è declinato. Ogni agenzia è specializzata nel reclutamento di specifiche nazionalità, sebbene in modo non esclusivo: Xawax assume solitamente lavoratori rumeni, Express People occupa slovacchi e polacchi, VVVTour prevalentemente bulgari. Indipendentemente dalle nazionalità le tre agenzie operano in modo analogo. Esse prima reclutano la forza lavoro nel Paese di origine attraverso annunci sui siti specializzati e sui giornali; in seguito intervistano i potenziali lavoratori che in alcuni casi devono sostenere brevi test di matematica e di logica. Un certificato medico di sana e robusta costituzione fisica e un certificato del casellario giudiziario che dimostri di non avere pendenze penali sono talvolta richiesti. Le

Employment Liberalization and the Internationalization of the Staffing Industry, in "Global Networks", 5, 1, 2005, pp. 3-26.

32 Hala, *Czech Republic*, cit.

agenzie organizzano quindi il trasporto direttamente dal Paese di origine fino agli stabilimenti grazie ad autobus che raccolgono i lavoratori selezionati nelle diverse località. Una volta giunti a destinazione, i lavoratori sono assegnati ai diversi dormitori. All'interno degli stabilimenti le agenzie sono responsabili della gestione dei loro lavoratori, cioè della qualità e quantità del lavoro da loro svolta. Infine le agenzie organizzano anche gli alloggi dei lavoratori interinali, garantendosi un controllo discreto ma comunque intrusivo nella loro vita privata. Le agenzie di reclutamento sono quindi un elemento essenziale nella gestione degli aspetti produttivi e riproduttivi, rispondendo *just-in-time* alle esigenze della Foxconn. I lavoratori interinali partono solitamente dal loro Paese di origine lo stesso giorno in cui firmano il contratto e nell'arco di 24-48 dal loro arrivo iniziano a lavorare.

Sono arrivato nel luglio 2012 perché mio fratello lavora qui da quattro anni e mi aveva detto che c'era la possibilità di ottenere un buon salario... Nel bus che ci ha portati qui eravamo in 50 persone e ogni cosa era organizzata dall'agenzia... Ho iniziato a lavorare dopo due giorni che ero arrivata (Rosita, lavoratrice interinale, bulgara, 20 anni, Pardubice).

La rapidità con cui viene organizzato il trasferimento ha delle ripercussioni sulla vita familiare. In particolare chi ha figli in tenera età deve prontamente riorganizzare i compiti di cura, facendo affidamento all'altro coniuge o in altri casi alla famiglia estesa o ai vicini. Appoggiandosi alle agenzie di reclutamento, la Foxconn si assicura una notevole flessibilità a seconda delle commesse perché la produzione è fortemente altalenante. Il ventaglio di operazioni messe in campo dalle agenzie di reclutamento è piuttosto ampio: reclutamento, selezione, trasporto, gestione all'interno e all'esterno degli stabilimenti, eventuale rimpatrio della forza lavoro. Esse costituiscono quindi un'impresa all'interno di un'altra impresa. D'altra parte, le agenzie al fine di eludere il divieto legislativo di occupare lavoratori non comunitari e di affittare manodopera alla Foxconn per più di 12 mesi, hanno creato nuove imprese che possono operare anche in qualità di sub-appaltatori diretti di una parte del processo produttivo.

Avevo un contratto di sei mesi ed ero contento. Adesso il rinnovo del contratto è più breve anche se sono qui ormai da due anni. Firmiamo contratti di tre mesi e dopo per sei mesi... ogni anno firmiamo il contratto con una diversa impresa, ma sono sempre gli stessi che la gestiscono (Cezara, lavoratrice interinale, 38 anni, rumena, Pardubice).

Non è un caso che un accordo informale tra agenzie e Foxconn stabilisca che i lavoratori interinali non possano, salvo eccezioni, essere assunti immediatamente dalla Foxconn, ma che debbano rimanere fuori dello stabilimento almeno per sei mesi: “Se sei un lavoratore interinale non puoi essere assunto direttamente dalla Foxconn. Devi finire il contratto con l’agenzia, aspettare sei mesi e poi puoi ottenere un contratto con la Foxconn” (Vassil, lavoratore interinale, bulgaro, Pardubice).

Solitamente, i ricercatori hanno analizzato il ruolo delle agenzie di lavoro temporaneo all’interno della cosiddetta relazione triangolare che regola i rapporti tra il cliente, le agenzie e i lavoratori, sottolineando che le responsabilità manageriali della produzione sono del cliente, mentre le responsabilità legali ricadono sulle agenzie.³³ I dati da noi raccolti evidenziano che, nel caso della Foxconn, i confini tra le responsabilità delle agenzie e quelle del cliente sono sfocati poiché le agenzie sono direttamente responsabili dell’organizzazione, del controllo e della gestione delle prestazioni dei loro lavoratori nei reparti produttivi. Inoltre, in alcuni casi, le agenzie attraverso imprese costituite appositamente prendono direttamente in appalto alcune linee di assemblaggio. La pratica del sub-appalto interno sta modificando le relazioni tra agenzie e cliente sicché alla relazione triangolare ne sta subentrando una diretta. Questi cambiamenti creano una situazione di ambivalenza³⁴ nella quale le irregolarità nell’occupazione dei lavoratori gestiti dalle agenzie diventano istituzionalmente invisibili, come testimonia il fatto che il locale Ispettorato del lavoro considera che non siano di sua competenza le potenziali irregolarità delle agenzie.

Sogni armoniosi

All’esterno della fabbrica, la Foxconn e le agenzie fanno affidamento su alcuni dormitori al fine di gestire i lavoratori interinali. Il sistema dei dormitori garantisce alla Foxconn di poter disporre di una potenziale forza lavoro che viene controllata sovente in modo discreto. I dormitori sono localizzati nella prima periferia delle due

33 John Purcell, Kate Purcell e Stephanie Tailby, *Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow?*, in “*British Journal of Industrial Relations*”, 42, 4, 2004, pp. 705-725.

34 Leah F. Vosko, *Less than Adequate: Regulating Temporary Agency Work in the EU in the Face of an Internal Market in Services*, in “*Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*”, 2, 3, 2009, pp. 395-411.

città a pochi chilometri dagli stabilimenti. Nonostante gli edifici siano eterogenei, la gestione di questo sistema è relativamente standardizzata. Solitamente le agenzie affittano un certo numero di stanze per dormitorio a un costo che va dalle 80 alle 140 corone (3,2-5,6 euro) giornaliera per lavoratore sulla base della qualità dell'alloggio e degli accordi stipulati.

I più importanti dormitori a Pardubice sono i due hotel Harmony e Labe, la pensione Veselka, l'ex caserma Hurka e le camerate del Semtin. Le dimensioni e le capienze sono disuguali. I dormitori ospitano da alcune centinaia fino a un migliaio di persone. Si tratta di stabili che possono essere alberghi o pensioni di bassa categoria, ex dormitori per l'esercito o ex alloggi per gli operai delle fabbriche nell'epoca socialista. È evidente una gerarchia nei dormitori che è connessa a tre elementi: capacità lavorative e livello di esperienza; nazionalità; agenzie con cui i lavoratori sono occupati. L'agenzia Express People colloca una parte della propria manodopera in una pensione di infimo livello, il Veselka, a pochi passi dalla stazione ferroviaria, dove possono trovare alloggio anche turisti di passaggio; qui dormono molti giovanissimi polacchi e slovacchi. Il Veselka è composto di due edifici piuttosto ampi con circa trenta stanze per stabile e quattro letti in ogni camera. Per ogni piano è disponibile una cucina e alcuni bagni in pessime condizioni divisi per uomini e donne: per circa ottanta persone sono funzionanti due docce per le donne e sei per gli uomini, mentre la cucina offre due piastre di cottura elettriche senza alcun utensile. L'ex caserma Hurka, dove alloggiano prevalentemente i lavoratori dell'agenzia Xawax, è meno centrale del Veselka. Il complesso consiste di quattro grandi edifici che nel passato erano di proprietà dell'esercito. Ogni stabile è composto di quattro piani per una capacità complessiva di mille persone. Le stanze sono più ampie del Veselka e vi sono due letti a castello in ogni stanza. I lavoratori alloggiati a Hurka sono famiglie, giovani bulgari e rumeni e un gruppo di vietnamiti. L'Hotel Harmony è collocato poco lontano dal centro cittadino ed è in discrete condizioni. Esso consiste in due edifici nei quali trovano posto giovani e adulti polacchi, rumeni, slovacchi reclutati da Xawax. Ogni stanza ha quattro letti e dispone di un bagno (con doccia e w.c.), di uno spazio per cucinare e di un piccolo frigorifero.

La localizzazione dei dormitori e le loro condizioni possono essere considerate un buon metro di misura del benessere della manodopera. D'altra parte, lavoratori diretti e indiretti, pur avendo libero accesso alla mensa aziendale, non pagano lo stesso prezzo per il pasto:

per gli interinali il prezzo è di € 2-3, mentre per i lavoratori Foxconn è solo di € 0,2-1. Questa disparità significa che molti interinali, trovando il prezzo eccessivo, preferiscono non mangiare in mensa. Se essi alloggiano al Veselka, non sono neppure in grado di cucinarsi qualcosa da portare al lavoro e quindi saltano il pasto, oppure si portano qualche commestibile confezionato.

I lavoratori interinali raggiungono gli stabilimenti attraverso bus riservati, gestiti dalle agenzie, che si fermano nei pressi dei dormitori in orari prefissati. Quando ai lavoratori interinali è richiesto di svolgere lavoro straordinario o nel caso in cui siano rispediti a casa per mancanza di lavoro dopo alcune ore, essi si ritrovano senza alcun mezzo per ritornare nei dormitori, o devono arrangiarsi pagando di tasca propria il trasporto pubblico. Questa situazione è stata sottolineata in particolare da alcune lavoratrici che reputavano insicuro fare ritorno da sole nel dormitorio in piena notte. Quanti non hanno i soldi per il trasporto pubblico e affrontano lunghe camminate per ritornare nel dormitorio sono spesso coloro che ricevono gli acconti settimanali, ma non ancora il salario mensile, poiché si trovano nel periodo di prova delle 300 ore.

A gestire i dormitori, oltre al personale dell'albergo, vi sono lavoratori dipendenti dalle agenzie, i cosiddetti coordinatori. Essi sono responsabili della distribuzione dei lavoratori nelle stanze e si occupano delle pratiche amministrative e del controllo dei lavoratori. In effetti, né i lavoratori né gli addetti alla portineria sono autorizzati a spostare le persone da una camera all'altra senza l'approvazione dell'agenzia. Il ruolo del coordinatore è quindi quello di mantenere l'ordine nei dormitori al fine di reprimere alcuni comportamenti giudicati pericolosi (quale il fumo nelle stanze), anti-lavoristi (il bere eccessivo) oppure di cameratismo (ospitare altre persone): "Almeno una volta al mese un addetto dell'agenzia entra nelle stanze per controllare che non ci siano estranei che vi dormono. I coordinatori hanno le chiavi delle stanze ed entrano anche se non ci siamo" (Alina, lavoratrice interinale, rumena, 27 anni, Pardubice). Alcuni dei problemi che sono stati evidenziati nel corso della ricerca sono connessi ai conflitti tra lavoratori di differenti nazionalità e alla presenza di alcune prostitute.

L'alloggio nei dormitori è pagato dalle agenzie, ma se i lavoratori non rispettano le regole nei dormitori e in fabbrica possono essere licenziati, dovendo così pagare di tasca propria per ogni ulteriore giorno di permanenza. Tra i lavoratori migranti qualcuno è nei dormitori da sei mesi, ma altri anche da cinque anni. In effetti, una parte

consistente dei migranti dipendenti dalle agenzie non cerca una casa in affitto, preferendo rimanere all'interno dei dormitori. Da un lato, nei dormitori la situazione è organizzata e i lavoratori non devono preoccuparsi della conoscenza della lingua, uno strumento indispensabile per affittare e gestire l'appartamento. Dall'altro, rimanere nei dormitori garantisce una certa socialità tra connazionali, spesso giovani, oltre a uno scambio continuo di informazioni rispetto sia al lavoro di fabbrica sia ad altre opportunità di impiego o anche di occasioni sociali.

I lavoratori interinali possono decidere di affittare un appartamento: in questo caso le agenzie contribuiscono alle spese per circa 3.000 corone (€ 142) al mese. Vivere in un appartamento in affitto garantisce una maggiore libertà e la possibilità di un maggiore radicamento nell'area. Ma la condizione necessaria per ricevere il contributo di affitto dell'appartamento è che si deve lavorare almeno 150 ore al mese. Gabriel, uno di questi lavoratori interinali racconta:

Adesso vivo solo in un appartamento che ho affittato. L'agenzia paga 3.000 corone per l'alloggio e io pago le rimanenti 6.500 corone (€ 263). Ho affittato un appartamento perché c'è meno controllo... Quando stavo al dormitorio, il coordinatore poteva venire, bussare alla porta, entrare e dirci "forza, andiamo, c'è del lavoro da fare" e noi non potevamo rifiutarci anche nel caso avessimo appena finito il nostro turno di lavoro. Negli appartamenti non è così. Sono più rilassato perché sto pagando l'affitto di un alloggio e quindi l'agenzia mi rispetta di più (Gabriel, lavoratore interinale, polacco, 44 anni, Pardubice).

Nei periodi di riduzione delle commesse le agenzie solitamente favoriscono i lavoratori interinali che vivono negli appartamenti, ma questi sono anche i più vulnerabili rispetto a chi sta nei dormitori a causa dei costi che devono sostenere:

Lo scorso mese (Xawax) ha mandato a casa 200 persone, mentre il resto dei lavoratori è rimasto qui (al dormitorio Hurka) anche se non c'era lavoro... Fanno lavorare prima le persone che prendono gli appartamenti in affitto, perché se un lavoratore non soddisfa la loro quota minima di 150 ore al mese, non gli danno il contributo e le persone non possono permettersi di pagare l'alloggio (Cezara, lavoratrice interinale, rumena, 49 anni, Pardubice).

I dormitori consentono alle agenzie e alla Foxconn di far fronte alle esigenze variabili della produzione senza rischiare carenze di forza lavoro quando è necessaria. Per il sistema produttivo della Foxconn

nella Repubblica Ceca, così come in Cina,³⁵ i dormitori sono un elemento centrale per mantenere in modo semi-permanente una forza lavoro da gestire sulla base delle commesse. Proprio per questo motivo riteniamo fondamentale mantenere connesse le due dimensioni: quella della produzione e della riproduzione, senza limitare lo studio al processo produttivo in senso stretto.

Un'analisi del sistema dei dormitori permette inoltre di identificare le analogie storiche nella gestione della forza lavoro. Infatti, il sistema dei dormitori non è nuovo all'interno della Repubblica Ceca. Durante il periodo del socialismo reale lo stato tentava di mantenere un'ampia parte della popolazione nelle aree rurali, pur concentrando le industrie nei principali centri urbani. I costi di questo tipo di sviluppo erano trasferiti dallo stato ai pendolari – che erano solitamente maschi, giovani e scarsamente qualificati – poiché essi vivevano nei dormitori durante la settimana e ritornavano a casa nei fine settimana o una volta al mese.³⁶ La differenza, rispetto a quanto accade oggi, consiste sia in una maggiore eterogeneità della forza lavoro sia in più diversificate forme di controllo.

Conclusioni

In questo articolo abbiamo offerto un'analisi generale delle due fabbriche Foxconn a Pardubice e Kutna Hora nella Repubblica Ceca. Il quadro che emerge è quello di una produzione flessibile che si avvale in gran parte di lavoratori interinali, che costituiscono talvolta fino al 60 per cento dell'intera forza lavoro occupata. Per garantirsi una rapida e flessibile disponibilità di forza lavoro al fine di raggiungere gli obiettivi di produzione, la Foxconn si affida ad alcune agenzie di lavoro temporaneo. Queste sono responsabili di diversi compiti: reclutamento, selezione, trasporto, alloggio, controllo sul luogo di lavoro e nei dormitori, oltre all'eventuale rimpatrio nel Paese di origine. Si tratta di un insieme di attività molto più ampie rispetto al ruolo solitamente svolto dalle agenzie interinali, che in questo caso modificano radicalmente il loro ruolo e che trasformano la configura-

35 Pun Ngai, Chris Smith, *Putting Transnational Labour Process in its Place: the Dormitory Labour Regime in Post-Socialist China*, in "Work, Employment & Society", 21, 1, 2007, pp. 27-45.

36 Roland J. Fuchs, George J. Demko, *The Postwar Mobility Transition in Eastern Europe*, in "Geographical Review", 68, 2, 1978, pp. 171-182 in particolare p. 178.

zione del rapporto di lavoro triangolare. Altrettanto importanti sono le intrusioni delle agenzie nelle vite dei lavoratori, al di fuori degli stabilimenti, attraverso il sistema dei dormitori e la costruzione di un modo di vivere che subordina le esigenze della riproduzione a quelle della produzione.

Il ricorso a un gran numero di lavoratori temporanei produce forti differenziazioni all'interno degli stabilimenti, mantenendo i migranti fuori della portata dei sindacati e cercando di anticipare i potenziali atti di protesta e di azione collettiva. La nazionalità dei lavoratori svolge un ruolo importante nell'organizzazione della produzione, in quanto nelle linee di montaggio la forza lavoro è solitamente divisa in base al Paese di provenienza e alle capacità linguistiche. La stessa divisione si può trovare nei dormitori, dove i migranti alloggiano sulla base della loro nazionalità e hanno scarse probabilità di interagire con quanti sono collocati altrove. Lavoratori diretti e indiretti coesistono senza comunicare intensamente. La forza lavoro multinazionale attualmente occupata nelle fabbriche ceche della Foxconn, quindi, non sembra aver legato in modo significativo e rimane confinata lungo linee etnico-linguistiche.

La capacità delle agenzie e della Foxconn nel controllo della forza lavoro è stato reso possibile dalle politiche statali che consentono lunghi turni di lavoro e favoriscono il lavoro delle agenzie tramite blande regolamentazioni e ispezioni. Tuttavia, la ricerca mette in luce i limiti intrinseci nell'esaminare l'organizzazione della produzione della Foxconn e le pratiche manageriale all'interno di un unico quadro nazionale. Dai nostri dati, e dalla ricerca che abbiamo recentemente svolto nello stabilimento turco della Foxconn, emerge la necessità di indagare l'organizzazione globale della produzione dell'impresa taiwanese. Anche se questo potrebbe sembrare un compito piuttosto ambizioso, riteniamo necessario acquisire una migliore comprensione della relazione tra l'organizzazione globale della produzione e il processo attraverso il quale si manifesta una specifica composizione della forza lavoro in ogni sito produttivo; infine ci sembra importante considerare come ogni specifica composizione di forza lavoro viene inserita nella catena di fornitura globale. Un approccio che mette in primo piano il ruolo del lavoro nell'organizzazione della produzione globale potrebbe rendere visibili i collegamenti e le continuità delle condizioni di produzione in luoghi quali l'Europa e la Cina che altrimenti potrebbero apparire solo come peculiari e separate.