



Universiteit
Leiden
The Netherlands

“Alleluia alleluia don’t give you money”. Luoghi e dinamiche di lavoro dentro e fuori le imprese di costruzione statali cinesi in Ghana
Franceschini, C.

Citation

Franceschini, C. (2024). “Alleluia alleluia don’t give you money”. Luoghi e dinamiche di lavoro dentro e fuori le imprese di costruzione statali cinesi in Ghana. *Narrare I Gruppi* , 19(1), 161-188. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/4054638>

Version: Publisher's Version

License: [Creative Commons CC BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/4054638>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

“Alleluia alleluia don’t give you money”. Luoghi e dinamiche di lavoro dentro e fuori le imprese di costruzione statali cinesi in Ghana

Costanza Franceschini



Narrare i gruppi

Etnografia dell'interazione quotidiana, prospettive cliniche e sociali, design - vol. 19, n° 1, luglio 2024

ISSN: 2281-8960

Rivista semestrale pubblicata on-line dal 2006 - website: www.narrareigruppi.it

Titolo completo dell'articolo	
“Alleluia alleluia don’t give you money”. Luoghi e dinamiche di lavoro dentro e fuori le imprese di costruzione statali cinesi in Ghana	
Autore	Ente di appartenenza
Costanza Franceschini	<i>Università degli Studi di Milano-Bicocca</i>
Pagine 161-188	Pubblicato on-line il 30 luglio 2024
Cita così l'articolo	
Franceschini, C. (2024). “Alleluia alleluia don’t give you money”. Luoghi e dinamiche di lavoro dentro e fuori le imprese di costruzione statali cinesi in Ghana. In <i>Narrare i Gruppi</i> , vol. 19, n° 1, luglio 2024, pp. 161-188 - website: www.narrareigruppi.it	

IMPORTANTE PER IL MESSAGGIO CHE CONTIENE.

Questo articolo può essere utilizzato solo per la ricerca, l'insegnamento e lo studio privato. Qualsiasi riproduzione sostanziale o sistematica, o la distribuzione a pagamento, in qualsiasi forma, è espressamente vietata. L'editore non è responsabile per qualsiasi perdita, pretese, procedure, richiesta di costi o danni derivante da qualsiasi causa, direttamente o indirettamente in relazione all'uso di questo materiale.

ricerche/interventi

“Alleluia alleluia don’t give you money”. Luoghi e dinamiche di lavoro dentro e fuori le imprese di costruzione statali cinesi in Ghana

Costanza Franceschini

Riassunto

A partire da una ricerca etnografica condotta tra ottobre 2021 e dicembre 2022 su alcuni progetti di costruzione cinesi in Ghana, il presente contributo intende indagare il tema dei luoghi di lavoro e delle dinamiche lavorative presso le imprese di costruzione statali cinesi in Africa. Attraverso il resoconto etnografico della vita quotidiana nei cantieri di costruzione cinesi, l’articolo analizza le relazioni di potere, i conflitti e le strategie di resistenza che caratterizzano questi particolari contesti di vita e di lavoro. In particolare, il contributo illustra i processi globali e le dinamiche locali entro cui si inseriscono e operano le imprese di costruzione statali cinesi in Ghana ed esplora le relazioni gerarchiche di potere e interculturali che hanno luogo all’interno di questi contesti. L’articolo sostiene che, se da un lato le dinamiche globali e locali entro cui operano (anche) le compagnie di costruzione cinesi in Ghana costituiscono una delle ragioni per cui spesso le imprese cinesi sono rappresentate in termini negativi – sia dai media, che dalle comunità locali, che dai lavoratori impiegati presso di esse –, per comprendere la vera ragione per cui esse vengono definite, in Ghana così come altrove, ‘le peggiori’, è necessario riflettere sulle peculiari relazioni interculturali che hanno luogo al loro interno. In tal senso, l’indagine etnografica di lungo periodo condotta presso i cantieri di costruzione cinesi in Ghana offre un punto di vista e un canale di osservazione privilegiato per condurre uno studio approfondito su questi contesti e relazioni.

Parole chiave: Cina-Africa, imprese statali cinesi, cantieri di costruzione, rapporti di lavoro, Ghana

*“Alleluia alleluia don’t give you money”.**Workplaces and employment dynamics inside and outside Chinese construction SOEs in Ghana**Abstract*

Based on ethnographic research conducted between October 2021 and December 2022 on Chinese construction projects in Ghana, this paper explores workplaces and employment dynamics within Chinese state-owned construction companies in Africa. Through the ethnographic description of daily life at Chinese construction sites in Ghana, the article analyses the power relations, conflicts, and strategies of resistance existing in these working and living spaces. In particular, the paper illustrates the global and local processes and dynamics which involve Chinese state-owned construction companies operating in Ghana and explores the hierarchical power and intercultural relations that occur in these contexts. The article argues that while the global and local dynamics within which (also) Chinese construction companies operate constitute one of the reasons why Chinese companies are often represented in negative terms – by the media, the local communities, and the workers employed by them – in order to understand why they are often defined in Ghana as elsewhere as ‘the worst’ it is necessary to reflect on the peculiar intercultural hierarchical relationships that take place within them. In this regard, the long-term ethnographic research conducted at Chinese construction sites in Ghana provides a privileged point of view and angle of observation to conduct in-depth studies on these contexts and relationships.

Keywords: China-Africa, Chinese SOEs, construction sites, working relations, Ghana

1. Introduzione

Recentemente un sempre maggior numero di ricerche etnografiche si sono concentrate sul tema dei luoghi di lavoro e delle dinamiche lavorative presso le imprese di costruzione statali cinesi in Africa (si veda, ad esempio, Lee, 2009, 2017; Akorsu, Cooke, 2011; Liu, Monson, 2011; Kernen, Lam 2014; Auffray, Fu, 2015; Rounds, Huang, 2017; Schmitz, 2017; Wethal, 2017; Driesen, 2019; Meng, Nyantakyi, 2019; Oya, 2019; Fei, 2020a, 2020b). Il crescente interesse per l’operato delle compagnie cinesi nel continente africano, e le relazioni sociali e lavorative al loro interno, è connesso al notevole aumento, a partire dall’inizio degli anni Duemila, della presenza cinese nel settore delle costruzioni in Africa. Sostenute inizialmente dalle politiche del governo cinese che, dalla fine degli anni Novanta, ha favorito l’internazionalizzazione delle

proprie compagnie attraverso la *Going Out Policy* (*zou chu qu zhengce*, 走出去政策), le imprese cinesi hanno infatti nel tempo espanso il loro business all'estero.

In un primo momento molte imprese cinesi sono entrate nei mercati dei diversi paesi africani grazie a progetti finanziati o donati dal governo cinese. Si stima ad esempio che, tra il 2000 e il 2020, le due principali banche politiche cinesi adibite all'erogazione di prestiti internazionali, la China Development Bank e China Exim Bank, abbiano concesso finanziamenti per un valore di oltre 160 miliardi di dollari a governi africani e compagnie statali cinesi che operano nel continente e che, di questi, 46,8 miliardi siano stati destinati al solo settore delle infrastrutture e dei trasporti (BU Global Development Policy Centre, 2022). Successivamente molte compagnie cinesi sono state in grado di aumentare il loro potere contrattuale e competitivo sul mercato internazionale, riuscendo a vincere e a partecipare a un sempre maggior numero di progetti finanziati non solo dalla Cina, ma anche da governi locali, istituti di credito privati ed enti sovranazionali (Farrell, 2016; Sun, Jayaram, Kassiri, 2017; Lam, 2017; Deloitte, 2021).

La presenza delle compagnie statali cinesi nel settore delle costruzioni di molti paesi africani non ha tuttavia avuto in questi contesti un significativo impatto solo a livello economico e geopolitico, ma anche a livello di opportunità di impiego e condizioni lavorative. A partire da una ricerca etnografica condotta tra ottobre 2021 e dicembre 2022 su alcuni progetti di costruzione cinesi in Ghana, il presente contributo intende analizzare le relazioni sociali e lavorative all'interno delle imprese statali cinesi in Ghana. In particolare, il contributo intende riflettere sulle dinamiche locali e globali che caratterizzano e si intersecano con l'operato delle compagnie cinesi, descrivendo nello specifico le dinamiche e i luoghi di lavoro all'interno dei quali si producono e riproducono i rapporti di potere e gli incontri interculturali tra lavoratori cinesi e ghanesi.

La ricerca è stata condotta all'interno di alcuni cantieri di costruzione di infrastrutture in Ghana gestiti da compagnie statali cinesi. All'autrice è stato consentito l'accesso e la permanenza in tali cantieri per tutto lo svolgimento della ricerca, e durante tutte le situazioni descritte nel presente contributo. L'obiettivo della ricerca, e del più ampio studio realizzato (si veda, Franceschini, 2024), è stato indagare, da un punto di vista antropologico, i progetti

di cooperazione allo sviluppo infrastrutturale cinesi in Ghana, analizzandone i presupposti, le dinamiche, i diversi attori, e le molteplici narrazioni prodotte dai soggetti coinvolti. Nel caso specifico della ricerca condotta all'interno dei cantieri di costruzione, l'intento dell'autrice è stato comprendere, e rappresentare, le sfaccettate, e spesso mutevoli, prospettive espresse dai soggetti presenti in quei contesti.

Durante i mesi trascorsi all'interno dei cantieri di costruzione è stato spesso necessario riflettere sul proprio posizionamento, così come su quello dei propri interlocutori, e tenere in considerazione le scelte alla base dei diversi modi di agire e interagire sul campo. Come si evince dai resoconti etnografici riportati nel testo una situazione frequente all'interno di questi contesti è stata assistere e (cercare di non) partecipare alle conflittuali relazioni lavorative e interpersonali tra lavoratori cinesi e ghanesi. Durante i momenti di particolare tensione, nello specifico, una delle principali sfide è stata evitare di essere coinvolta in tali conflitti, nonostante le ripetute richieste da parte di alcuni lavoratori, sia cinesi che ghanesi, di prendere le parti degli uni o degli altri all'interno di determinate dispute. Mostrarsi sempre maggiormente interessata a comprendere le motivazioni e i punti di vista di ciascuno, che non a mostrare le ragioni dell'una o dell'altra parte, tuttavia, ha consentito, negli oltre tredici mesi di ricerca, la creazione di buone relazioni sul campo e lo sviluppo di una visione, se non completa, quantomeno complessa del contesto e dei diversi punti di vista in campo.

2. I cinesi sono 'i peggiori'? Dinamiche globali e locali in gioco

Negli ultimi decenni sono emersi diversi studi e dibattiti sul tema delle dinamiche di impiego e delle relazioni lavorative all'interno delle imprese statali cinesi in Africa che hanno cercato di affermare o, al contrario, di smentire, l'idea secondo cui, in questo ambito, i cinesi siano 'i peggiori' (Sautman, Yan, 2012). Ovvero, l'idea secondo cui le compagnie cinesi siano quelle che trattano 'peggio' sia i lavoratori cinesi che i lavoratori africani impiegati presso di esse (Rounds, Huang, 2017). Nei cantieri di costruzione cinesi in Ghana, i lavoratori e i capi cinesi venivano spesso definiti dai lavoratori ghanesi con cui ho condotto la mia ricerca come 'i peggiori' – i peggiori con cui poter lavorare o i peggiori con cui essi avessero mai lavorato. Come sostengo in questo

contributo, tuttavia, le ragioni di tale valutazione devono essere ricercate non solo nelle condizioni di impiego presso le imprese edili cinesi che, come illustrato di seguito, rispondono a logiche e dinamiche sia globali che locali, ma anche, come verrà descritto più avanti, nelle complesse, e spesso conflittuali, relazioni gerarchiche, di potere e interculturali che hanno luogo in questi contesti.

2.1. Dinamiche globali: pratiche di subappalto e condizioni di impiego presso le imprese cinesi in Africa

Le imprese di costruzione statali cinesi che operano sia in Cina che all'estero sono in genere strutturate e organizzate attraverso un'ampia e complessa rete di compagnie centrali e sussidiarie (Chan, 2022). A tale struttura, che comporta una vasta articolazione e frammentazione delle imprese (Selim, 2010; D'Aloisio, 2015), si aggiunge inoltre un ampio utilizzo di catene di subappalti e strategie di esternalizzazione per la realizzazione dei progetti di costruzione. Se le grandi compagnie statali cinesi sono infatti in grado di vincere ingenti appalti a livello internazionale, nonché ottenere fondi dal governo cinese per la realizzazione di progetti all'estero, e stipulare accordi con enti e paesi terzi per il finanziamento e la costruzione di opere infrastrutturali, la realizzazione materiale dei progetti viene in genere affidata ad un'ampia rete di compagnie cinesi pubbliche e private più piccole, specializzate, ed economicamente competitive, a cui viene subappaltato quasi il cento per cento del lavoro (Fei, 2021).

Poiché le aziende subappaltatrici operano a costi molto inferiori, il sistema dei subappalti ha un forte impatto anche sulle dinamiche di impiego dei lavoratori. Rispondendo infatti alla logica della competizione globale, che mira ad innalzare la competitività delle imprese multinazionali attraverso il taglio del costo del lavoro e delle condizioni contrattuali degli impiegati (Akorsu, Cooke, 2011: 2731), il sistema dei subappalti tende a fornire occasioni di impiego più precarie e meno retribuite. Come riportato da vari studiosi e come ho potuto osservare io stessa durante la ricerca, nel caso dei progetti di costruzione finanziati e realizzati da compagnie di costruzione statali cinesi in Ghana la maggior parte dei lavoratori, sia cinesi che ghanesi, viene impiegata da aziende subappaltatrici, mentre solo un numero ristretto di manager e

ingegneri cinesi lavora alla gestione e alla supervisione del progetto per conto della compagnia appaltatrice centrale.

In particolare, come testimoniato dai miei interlocutori, i lavoratori cinesi assunti dalle compagnie appaltatrici percepiscono in media salari più alti rispetto ai colleghi assunti dalle compagnie subappaltatrici e possono godere di maggiori garanzie e benefici. Inoltre, le compagnie di subappalto, dovendosi adeguare a tempistiche ristrette e margini di profitto ridotti, tendono ad adottare strategie di minimizzazione dei costi che incidono notevolmente sui dipendenti, tra cui lunghi orari di lavoro, condizioni di lavoro e di vita inferiori agli standard e tagli salariali nei periodi di ritardo dei progetti (Fei, 2020b). I lavoratori cinesi impiegati come operai e supervisori all'interno dei cantieri di costruzione vengono invece reclutati attraverso agenzie del lavoro gestite dalle compagnie statali cinesi. Oltre a percepire salari più bassi e avere minori opportunità di migliorare le proprie condizioni lavorative, come narrato da coloro con cui ho avuto modo di dialogare all'interno dei cantieri di costruzione, i lavoratori edili cinesi sono spesso sottoposti ad un'elevata mobilità tra progetti e paesi, trascorrendo in media lunghi periodi di lavoro lontano da casa, senza poter tornare per anni nel proprio paese di origine.

I lavoratori locali che vengono assunti dalle compagnie di subappalto cinesi, come nel caso dei lavoratori ghanesi da me intervistati e con cui ho condotto un lungo periodo di ricerca sul campo tra l'ottobre del 2021 e il dicembre del 2022, non possiedono invece in genere alcun contratto formale e alcuna garanzia in merito alla durata della loro attività lavorativa. Come sottolineato da diversi autori (Yaro, Awumbila, Teye, 2015; Masino, von Jacobi, Akuffobe-Essilfie, 2023), tuttavia, la precarietà, l'assenza di contratti formali, la mancanza di tutele in caso di infortunio, malattia, perdita o sospensione del lavoro, in aggiunta a salari piuttosto bassi e insoddisfacenti, sono condizioni comuni non solo tra le imprese cinesi ma anche tra la maggior parte dei lavoratori edili ghanesi impiegati presso compagnie sia locali che internazionali che operano in Ghana. Inoltre, come già evidenziato, tali condizioni sono in larga parte ascrivibili al complesso sistema di subappalti che domina il settore e che tende a produrre un peggioramento generale delle modalità di impiego dei lavoratori edili.

2.2. Dinamiche locali: clientelismo e opportunità di impiego ‘poco desiderabili’

Nonostante, per i motivi sopracitati e per altre ragioni che illustrerò anche in seguito, le compagnie di costruzione cinesi offrano in genere opportunità di lavoro ‘poco desiderabili’ per i lavoratori locali, molti dei lavoratori con cui ho condotto la mia ricerca hanno affermato di ‘non aver altra scelta’ se non lavorare per una compagnia cinese. Per ottenere un lavoro nella maggior parte delle compagnie e degli enti pubblici e privati in Ghana, infatti, come testimoniato anche da diversi autori, è necessario possedere un’ampia e buona rete di conoscenze (Giese, Thiel, 2014; Sigman, 2022). Inoltre, come mi è stato più volte riferito dai miei interlocutori, per poter accedere a certe posizioni lavorative è spesso necessario pagare preventivamente ingenti somme di denaro. In molti casi, tuttavia, la generosa quota di denaro pagata agli intermediari può addirittura non essere sufficiente a garantire l’ottenimento del posto di lavoro, con il risultato che molti lavoratori si ritrovano ad aver speso migliaia di cedi¹ senza aver ottenuto alcun impiego.

‘Non è facile per me riuscire a trovare un altro impiego... Per lavorare presso certe compagnie devi trovare qualcuno che possa aiutarti ad ottenere quel lavoro... E per farlo, ovviamente, devi pagare. Prima di riuscire ad ottenere un certo tipo di lavoro puoi arrivare a spendere fino tremila, cinquemila cedi, o anche di più, a seconda del tipo di lavoro che vuoi ottenere. Sono davvero molti soldi. E non è per nulla semplice’ (Intervista, lavoratore edile, compagnia di costruzione statale cinese, Axim, Ghana, 10 dicembre 2021).

Questo sistema, tuttavia, non coinvolge, o coinvolge solo in minima parte, le compagnie di costruzione cinesi. Durante il periodo della mia ricerca, come ho potuto osservare io stessa, per essere assunti presso una compagnia cinese, il modo più semplice era presentarsi all’ingresso di uno dei cantieri di costruzione e chiedere di poter parlare con uno dei manager o supervisori cinesi. Se in quel momento al cantiere vi era bisogno di manodopera i lavoratori avevano l’opportunità di essere assunti per un breve periodo di prova. Una volta dimostrato di possedere le competenze necessarie per svolgere il lavoro e di essere in grado di rispettare gli orari e i ritmi lavorativi richiesti, i

¹ I cedi ghanesi sono la moneta locale. Attualmente 1 cedi ghanese vale circa 0,08 centesimi di euro, e 1 euro vale circa 13 cedi. All’inizio della mia ricerca, a ottobre 2021, 1 euro valeva 7 cedi. La crisi economica iniziata nell’estate del 2022, a cui accenno anche nel prossimo paragrafo, ha portato ad una forte inflazione, che ha causato in breve tempo sia un forte aumento dei prezzi che una pesante svalutazione della moneta locale.

lavoratori avevano dunque l'opportunità di essere confermati e poter continuare a lavorare al cantiere, sebbene spesso attraverso accordi informali. Poiché tuttavia la maggior parte dei lavoratori ghanesi con cui ho avuto modo di parlare e trascorre del tempo era convinta che presso altre compagnie straniere si guadagnasse molto di più e si potessero ottenere condizioni di lavoro molto più favorevoli, lavorare presso una compagnia di costruzione cinese veniva spesso descritta da essi come una scelta obbligata. Questo fatto, peraltro, accomunava sia i lavoratori ghanesi che i lavoratori cinesi con cui ho condotto la ricerca: anche la maggior parte dei lavoratori cinesi, infatti, affermava di essere lì non 'per scelta' ma per 'necessità'. In un contesto come quello cinese che ha vissuto negli ultimi decenni una crescita economica esponenziale, infatti, a crescere sono state sempre più non solo il PIL e l'economia, ma anche le disuguaglianze. I lavoratori cinesi impiegati presso le compagnie di costruzione appaltatrici e subappaltatrici cinesi in Ghana, pertanto, provenendo per lo più da aree rurali e periferiche della Cina, affermavano di aver deciso di lavorare per una compagnia di costruzione cinese all'estero solo in quanto questa costituiva una delle poche opportunità che essi avevano per poter guadagnare salari più alti, mantenere la propria famiglia in Cina, comprare una casa, pagare un mutuo, e aspirare ad uno stile di vita migliore nel proprio contesto di origine (Driessen, 2015; Schmitz, 2020).

2.3. Dinamiche globali e locali: finanziamenti, crisi del debito e interruzione dei progetti

Il Ghana, dall'epoca post-coloniale in poi, ha continuato a promuovere un modello di sviluppo economico e di 'modernizzazione' 'in stile occidentale' basato sulla costruzione di infrastrutture. Nel tempo, promettere e fornire infrastrutture è divenuta un'importante moneta di scambio a livello politico (Nugent, Lamarque, 2022: 18). In questo contesto, la richiesta di manodopera più o meno qualificata nel settore edile per la costruzione di grandi opere infrastrutturali è cresciuta nel tempo, trasformando il settore delle costruzioni in una delle principali fonti di impiego del paese. Oggi, il settore edile fornisce impiego ad oltre cinquecento mila persone, riunendo al suo interno oltre il 5 per cento del numero totale di lavoratori sopra i 15 anni impiegati (GSS, 2021), e rappresentando il secondo settore per importanza rispetto al PIL (Frimpong, Sunindijo, Wang, 2020).

Il lavoro nel settore della costruzione di infrastrutture in Ghana è dunque un settore di impiego di estrema importanza per il paese, e soprattutto per i giovani provenienti da aree sia urbane che rurali o semi-rurali. Tuttavia, esso rappresenta anche un lavoro altamente precario e incerto poiché condizionato dalle disponibilità economiche e finanziarie del paese, e delle nazioni e degli istituti di credito esteri che investono o prestano soldi per la realizzazione di progetti infrastrutturali (Yaro, Awumbila, Teye, 2015).

Secondo il resoconto presentato dall'agenzia di stato ghanese Ghana Audit Service, tra il 2012 e il 2018, il governo ghanese ha investito oltre 8,24 miliardi di cedi nella costruzione e nel mantenimento di nuove e vecchie strade (GAS, 2019: i). Tuttavia, il Ghana non è stato in grado di finanziare tutti questi progetti solamente attraverso fondi generati internamente, ed è pertanto dovuto ricorrere a finanziamenti esteri attraverso prestiti concessi da istituzioni finanziarie internazionali come la Banca Mondiale, la Banca Africana di Sviluppo, l'Unione Europea, le banche politiche cinesi e i progetti di cooperazione allo sviluppo cinesi in Ghana.

L'aumento dei prestiti, unito ad una più generale situazione di instabilità economica, ha tuttavia recentemente condotto il Ghana ad una grave crisi del debito. A seguito della dichiarazione di default sul proprio debito estero da parte del governo ghanese a metà dicembre del 2022, tutti i grandi progetti di costruzione infrastrutturali in corso, compresi quelli finanziati e costruiti da compagnie cinesi, sono stati interrotti, comportando immediatamente la perdita di lavoro e di opportunità lavorative da parte di moltissimi lavoratori edili locali. Pur rappresentando dunque, sempre più spesso, una possibilità di impiego per moltissimi giovani lavoratori, il settore delle costruzioni in Ghana, soprattutto nell'ambito della costruzione di grossi progetti infrastrutturali, rappresenta una prospettiva di impiego piuttosto precaria e fortemente dipendente dai finanziamenti esteri e dall'andamento dei mercati.

In questo contesto, le precarie, informali e spesso mal retribuite condizioni di impiego fornite dalle imprese cinesi sono state giustificate e definite dai diversi funzionari governativi e autorità tradizionali intervistati durante la ricerca come opportunità che sono pur sempre 'meglio di niente'. Al contempo, come accaduto di recente, le occasioni di lavoro offerte dalle compagnie cinesi sono spesso rese ancora più precarie e incerte dal più ampio contesto di sviluppo infrastrutturale del paese, che vede spesso i progetti in

corso, compresi quelli cinesi, subire enormi ritardi, frequenti interruzioni, notevoli ridimensionamenti e, talvolta, anche abbandoni improvvisi.

3. Luoghi e dinamiche di lavoro dentro alle imprese di costruzione cinesi

Nel precedente paragrafo ho delineato le dinamiche globali e locali che caratterizzano e influenzano i progetti e le compagnie di costruzione statali cinesi in Ghana, determinando molte delle dinamiche di impiego e condizioni di lavoro a cui sono sottoposti i lavoratori edili ghanesi e cinesi dentro e fuori le imprese di costruzione statali cinesi. In questo e nel prossimo paragrafo intendo invece concentrarmi sulle relazioni sociali all'interno delle imprese cinesi e, nello specifico, all'interno dello spazio dei cantieri di costruzione cinesi in Ghana. Se infatti le dinamiche appena illustrate spiegano in parte la ragione dei conflitti e delle rivendicazioni che periodicamente sorgono nei confronti delle imprese di costruzione statali cinesi in Ghana (salari bassi, precarietà, informalità, frequente interruzione dei progetti e delle attività lavorative), esse non illustrano il motivo principale per il quale le compagnie di costruzione statali cinesi in Ghana vengano definite dalla quasi totalità dei lavoratori ghanesi con cui ho condotto la mia ricerca le compagnie 'peggiori' in assoluto per cui poter lavorare.

I cantieri di costruzione cinesi in Africa sono spesso descritti come spazi chiusi, securizzati, e altamente controllati, in grado di ospitare anche i compound e gli alloggi in cui vivono i lavoratori cinesi e talvolta anche i lavoratori locali. La maggior parte dei cantieri di costruzione cinesi da me visitati in Ghana, tuttavia, sebbene fossero presidiati e sorvegliati sia di giorno che di notte da lavoratori e guardie addette al controllo del sito e dei materiali e macchinari impiegati dalle compagnie, erano in genere spazi a cui era piuttosto facile accedere, soprattutto per la popolazione locale. Molti dei cantieri di costruzione cinesi dove ho condotto la mia ricerca, dunque, a discapito delle norme di sicurezza, divenivano spesso spazi socializzati dalla comunità. Non era pertanto insolito vedere donne, ragazze e bambini entrare ed aggirarsi per i cantieri durante la giornata, per vendere cibo, bevande o altri prodotti di vario genere ai lavoratori, o i residenti locali recarsi all'interno dei siti per controllare e ricevere aggiornamenti sull'andamento dei lavori, e talvolta

per lamentarsi dei disagi arrecati o per il modo in cui certi progetti venivano realizzati.

L'orario di lavoro presso i cantieri in cui ho svolto la mia ricerca era dal lunedì alla domenica dalle 7.30 alle 17.30, con una pausa pranzo dalle 11.30 alle 13.30. Solo in alcuni siti, a seguito delle pressioni esercitate dalle comunità locali, i lavoratori ghanesi avevano ottenuto di non dover lavorare la domenica, o di poter lavorare la domenica solo per mezza giornata, dalle 7.30 alle 11.30. Spesso, tuttavia, i responsabili cinesi chiedevano ai lavoratori di fermarsi anche dopo la fine del loro turno di lavoro.

Gli orari lavorativi, le frequenti richieste di straordinari, e l'assenza di un giorno di riposo a settimana creavano non di rado accese discussioni e conflitti più o meno latenti tra lavoratori cinesi e ghanesi. Per i lavoratori cinesi, infatti, solo lavorando duramente, anche la domenica, si potevano raggiungere gli obiettivi prefissati, e svolgere il lavoro con la massima rapidità ed efficienza, a beneficio sia della compagnia cinese, che del governo ghanese. Per i lavoratori ghanesi, invece, non era accettabile il fatto di dover lavorare sette giorni su sette, e soprattutto di dover lavorare anche la domenica. Tuttavia, ogni qual volta i lavoratori ghanesi provavano a lamentarsi con i superiori cinesi chiedendo loro di poter avere la domenica libera – chiedendo in particolare di poter avere la domenica libera per poter andare a messa – ricevevano sempre la stessa risposta: 'Alleluia alleluia don't give you money'.

Questa espressione – *Alleluia alleluia don't give you money* – ripetuta spesso dai capi cinesi nei diversi siti di costruzione che ho frequentato, rimarcava sia la diversa etica del lavoro che le diverse concezioni associate ai temi della religione e della spiritualità esistenti tra lavoratori cinesi e ghanesi. Con tale affermazione i lavoratori cinesi intendevano sottolineare, con ironia, ma anche con una certa convinzione, il fatto che, dal loro punto di vista, andare in chiesa costituiva una mera attività improduttiva, che non poteva di certo essere messa al primo posto rispetto all'attività lavorativa. Inoltre, poiché i lavoratori ghanesi chiedevano spesso prestiti di denaro o compensi più alti ai loro capi cinesi e si lamentavano sempre di non guadagnare abbastanza lavorando per un'impresa cinese, i capi cinesi ripetevano loro che se avessero voluto guadagnare di più avrebbero dovuto dedicare più tempo al lavoro e non perdere tempo in attività improduttive come l'andare a messa.

Tuttavia, se per i cinesi andare in chiesa era un'attività non remunerativa e del tutto disconnessa da un qualsiasi tipo di discorso teologico o religioso, e pertanto non costituiva nient'altro che una 'perdita di tempo' che non avrebbe di certo, a loro avviso, aiutato gli impiegati ghanesi a raggiungere un maggior livello di ricchezza e di benessere, per i lavoratori ghanesi ciò aveva un significato del tutto diverso. Andare in chiesa, per la maggior parte dei miei interlocutori, in prevalenza cristiani, e in molti casi assidui frequentanti di chiese carismatiche, era associato sia a credenze di natura religiosa che a ragioni connesse alla possibilità di acquisire maggiori quantità di denaro e di ricchezza².

Inoltre, nel contesto ghanese, la relazione tra tempo e denaro deve essere analizzata anche a partire dalla peculiare organizzazione e percezione del tempo caratteristica di tale società. Come afferma Valsecchi (1999), infatti, sebbene l'unica espressione comunemente riferita a una qualche concezione locale del tempo in Ghana sia quella di 'African time' – e talvolta anche 'Ghana time' – intesa non solo in senso ironico, ma molto spesso anche in senso dispregiativo, poiché intesa a sottolineare una certa lentezza nel fare le cose o nello svolgere determinati compiti, le concezioni locali del tempo dovrebbero essere tenute in maggior considerazione, soprattutto all'interno di contesti di vita e di lavoro caratterizzati da complessi e spesso conflittuali incontri interculturali³.

All'interno dei cantieri di costruzione cinesi in Ghana, così come accade sempre più spesso nei luoghi di lavoro globali dominati da logiche capitalistiche,

² Come riportato da numerosi studi, nelle chiese cristiane carismatiche, in Ghana così come altrove, si ritrova spesso un'esplicita connessione tra ricchezza materiale e spirituale (Lauterbach, 2017: 74; si veda, inoltre, Marshall, 2009; Pace, 2010). La ricchezza è interpretata come un segno e un simbolo della presenza e della benedizione divina (Pace, 2003; Bonsu, Belk, 2010; Anim, 2020). Inoltre, le chiese cristiane carismatiche in Ghana, e soprattutto le chiese pentecostali, si configurano come nuovi importanti circuiti di accumulazione e redistribuzione della ricchezza. Denaro e altre forme di ricchezza vengono infatti raccolte all'interno delle chiese e successivamente redistribuite dai pastori o dai membri delle comunità di culto (ibid.: 203; si veda, inoltre, Meyer, 1998; 2011; Benyah, 2018).

³ In Ghana, ad esempio, come illustrato da Pierluigi Valsecchi (1999: 491) i calendari e le modalità di organizzazione del tempo presenti tra i diversi gruppi etnici, e più in generale nell'area Akan, caratterizzati da una particolare attenzione ai cicli stagionali, alle fasi lunari, e alla distinzione tra giorni propizi, neutrali, o infausti, in riferimenti a specifiche attività – rituali, economiche, politiche, agricole, sociali, o sessuali – sono ancora di notevole importanza per la vita sociale e non sono completamente scomparsi sotto l'impulso e l'influenza della modernità.

l'imposizione di un 'tempo capitalista', disconnesso e in conflitto con il tempo della vita, della famiglia, della comunità, e del contesto sociale più ampio, serve tuttavia a imporre un modo di misurazione universale del valore nel lavoro (Bear, 2014: 7). La correlazione tra tempo e denaro che emerge dalle parole dei lavoratori cinesi sembra dunque riprodurre le logiche del calcolo del tempo astratto del capitalismo, per cui il tempo è denaro e, pertanto, il tempo non si passa ma si 'spende' (Thompson, 1967: 61), e può alternatively essere 'ben speso' e dunque usato in modo produttivo e remunerativo, o può essere 'sprecato' (Le Goff, 1980: 51).

All'interno di questo contesto, gli impiegati cinesi si percepivano e si descrivevano come lavoratori instancabili e tenaci, in grado di adottare un'etica del lavoro basata sul *chiku nailao* (吃苦耐劳)⁴, che permetteva loro di resistere a dure condizioni di vita e di lavoro, compiendo con dedizione e spirito di sacrificio il proprio compito in attesa di un futuro migliore (Lee, 2009, 2017; Driessen, 2019). Tutto ciò in contrasto, a loro avviso, con l'attitudine dimostrata dai lavoratori ghanesi, ritenuti dalla maggior parte dei capi cinesi 'pigri' e poco dediti all'attività lavorativa e produttiva⁵.

Il modo di intendere il lavoro e la capacità di 'sacrificarsi' per esso dei lavoratori cinesi, se in parte si riconnetteva o veniva giustificata attraverso attitudini o significati di natura culturale, aveva tuttavia in parte un suo fondamento anche nelle specifiche condizioni di vita sperimentate dai lavoratori cinesi presso le imprese di costruzione statali cinesi in Ghana. Non avendo molto altro da fare nel tempo libero se non restare rinchiusi nei propri compound, collocati spesso in aree isolate e poco accessibili, i lavoratori cinesi sostenevano infatti spesso di preferire gli intensi ritmi di lavoro alla noia (Schmitz,

⁴ L'espressione cinese *chiku nailao*, 吃苦耐劳, che è possibile tradurre in italiano con la formula 'sopportare le avversità e lavorare pazientemente' (Cologna, 2003), si riferisce alla particolare etica del lavoro cinese, praticata dai lavoratori cinesi sia in Cina che all'estero. In particolare, il primo idioma, *chiku*, 吃苦, significa 'mangiare amaro' da *chi*, 吃, 'mangiare' e, *ku*, 苦, 'amaro' e si riferisce a una condizione di vita e di lavoro caratterizzata da una strenua sopportazione delle avversità, una forte disciplina, sacrificio personale, e una continua speranza in un futuro migliore. Il secondo idioma, *nailao*, 耐劳, deriva da *nai*, 耐, 'essere in grado di sopportare', e *lao*, 劳, 'lavoro' significa 'lavorare duramente'

⁵ I discorsi dei capi cinesi sulla 'pigrità' e le (in-)competenze dei lavoratori ghanesi riecheggiano le affermazioni e gli stereotipi dei colonizzatori e manager europei nei confronti dei lavoratori africani durante l'epoca coloniale e post-coloniale (si veda, ad esempio, Latour, 1974; Akurang-Parry, 2001; Brivio, 2013).

2020a) e alla nostalgia di casa che li avrebbe assaliti nel tempo libero trascorso in solitudine o in compagnia dei colleghi. Inoltre, i faticosi turni di lavoro a cui si sottoponevano avevano l'obiettivo di riuscire a terminare i progetti il più in fretta possibile, per poter tornare al più presto a casa dalle proprie famiglie.

Se l'etica del lavoro, gli orari lavorativi e le differenti condizioni di vita erano spesso motivo di tensione e conflitto tra i lavoratori cinesi e ghanesi, erano tuttavia soprattutto i diversi modi di intendere le relazioni sociali e i rapporti gerarchici all'interno dell'impresa e dello spazio del cantiere a causare le maggiori incomprensioni e frizioni (Tsing, 2005). Inoltre, come verrà analizzato nel prossimo paragrafo, tale situazione era spesso amplificata dal fatto che la maggior parte dei lavoratori cinesi non era in grado di parlare inglese fluentemente. In questo contesto, la barriera linguistica e comunicativa, intesa come l'assenza di strategie retoriche condivise, incluse le capacità di negoziazione, persuasione e argomentazione (Auffray, Fu, 2015: 299), rendevano difficoltoso per i lavoratori cinesi e ghanesi raggiungere e sostenere comunicazioni efficaci e instaurare relazioni lavorative produttive e collaborative (Harzing, Feely, 2008), a causa del frequente insorgere di incomprensioni e malintesi.

4. Relazioni interculturali nel sistema gerarchico di potere dell'impresa

Il modo di intendere i rapporti gerarchici e interpersonali sul luogo di lavoro non ha carattere universale, ma è profondamente radicato nel contesto culturale di provenienza e, se dato per scontato, può essere causa di accesi conflitti e incomprensioni (Giese, 2013; Giese, Thiel, 2014, 2015; Wu, 2021). Nel contesto delle compagnie di costruzione cinesi in Africa, si assiste in genere ad una netta separazione gerarchica tra capi cinesi e lavoratori locali. Come mostrato infatti da numerose ricerche, e come ho potuto io stessa osservare durante la ricerca condotta in Ghana, le compagnie di costruzione cinesi impiegano quasi esclusivamente personale cinese per ricoprire ruoli manageriali e di supervisione all'interno dei cantieri di costruzione. Questo implica che, all'interno di questi contesti, i cinesi sono sempre i capi, ovvero coloro che danno ordini e ricoprono posizioni gerarchie e di potere superiori, mentre i lavoratori locali sono sempre coloro che ricevono ordini e che sono

collocati in una posizione inferiore e subordinata, senza avere quasi alcuna possibilità di poter aspirare a ruoli di maggior rilievo, e che possano realmente ribaltare e sovvertire tale ordine gerarchico e di potere. Tale situazione, unita alle diverse concezioni culturalmente determinate del rapporto tra superiori e subordinati e dei comportamenti attesi da ciascuna delle parti, genera spesso conflitti e tensioni.

4.1. Essere un 'buon capo', per chi?

Nei cantieri dove ho condotto la mia ricerca, i lavoratori ghanesi non si lamentavano solamente degli orari lavorativi, degli stipendi bassi, e delle condizioni di lavoro insicure. Essi si lamentavano soprattutto dell'atteggiamento dei capi cinesi nei loro confronti. In generale, i lavoratori ghanesi ritenevano che ai capi cinesi non importasse quasi nulla di loro e che essi fossero persone 'testarde', 'senza cuore', che 'non ascoltano mai' e che 'pensano di sapere sempre tutto'. La principale ragione alla base di tali considerazioni era dovuta al fatto che, come sottolineato anche da altri autori (Giese, 2013; Giese, Thiel, 2014, 2015), i cinesi non corrispondevano al modello di 'capo' ideale e socialmente accettato all'interno del più ampio contesto culturale e sociale ghanese. In Ghana, infatti, un 'buon capo' è colui che può essere definito 'un benefattore, un tutore e un protettore' in grado di fornire consigli utili e assistere i lavoratori in momenti di bisogno e difficoltà, anche da un punto di vista finanziario. In tal senso, i datori di lavoro assumono spesso un ruolo che può essere assimilato a quello di un 'padre' di un 'anziano' o di una figura degna di rispetto e ammirazione (Giese, Thiel, 2014: 1106). I capi cinesi, tuttavia, non si conformavano a tale modello.

D'altro canto, dal punto di vista dei capi cinesi, neanche i lavoratori ghanesi si conformavano al loro modello ideale dei 'buoni lavoratori'. Se in Ghana, infatti, ci si aspetta che le cure e le attenzioni vengano rivolte dal capo nei confronti dei suoi subordinati, nel contesto cinese l'attenzione e la cura in ambito lavorativo sono rivolte verso l'alto, ovvero dal lavoratore nei confronti del proprio capo (Wu Di, 2021: 109). La mancanza di attenzioni, in termini di capacità di comprendere che cosa il capo desideri venga fatto senza doverlo dire esplicitamente, che cosa invece non debba essere fatto, o non debba essere fatto in certe circostanze, o non debba essere fatto quando il capo è a sua volta in presenza di altri suoi superiori, unita ad una più generale non

aderenza ad una serie di codici linguistici, comportamentali e relazionali (in genere molto formali, gerarchici, allusivi e indiretti), che caratterizzano le modalità di interazione tra superiori e subordinati all'interno delle compagnie (e della cultura) cinesi, generavano grande frustrazione e insoddisfazione da parte dei capi cinesi.

Mr. Yi, durante i primi mesi che ho trascorso ad Axim, a differenza degli altri supervisori cinesi presenti nei cantieri in cui ho condotto la mia ricerca, era considerato da quasi tutti i lavoratori ghanesi un 'buon capo'. Un giorno, mentre eravamo seduti nella sala comune del compound dove vivevano i lavoratori cinesi, ad esempio, Jeff, il responsabile ghanese della sicurezza al cantiere, disse a Mr. Yi che lui era davvero un ottimo capo e che di certo avrebbe meritato il titolo di *chief*, 'capo', presso la loro comunità per quanto era buono nei confronti dei lavoratori. Mr. Yi, infatti, oltre ad essere giovane, educato, e sempre gentile nei confronti di tutti, parlava, eccezionalmente, anche un ottimo inglese, cosa che lo rendeva particolarmente amato dai lavoratori ghanesi. Circa due settimane dopo questa conversazione, tuttavia, successe una cosa che fece per sempre cambiare a Jeff l'idea che egli aveva di Mr. Yi, così come fece per sempre cambiare a Mr. Yi l'atteggiamento che egli aveva nei confronti di Jeff e degli altri lavoratori.

Un pomeriggio, mentre stava lavorando al sito di costruzione, Jeff si ferì gravemente a due dita della mano con una sega semi-automatica su cui, come avrebbe poi affermato, aveva inavvertitamente posato la mano dopo una sfortunata caduta. Alcuni giorni più tardi, tuttavia, Mr. Zhang, uno dei capi cinesi presenti al cantiere al momento dell'incidente, riferì a Mr. Yi che le cose non erano andate esattamente come raccontato da Jeff e che, diversamente da ciò che Jeff affermava, egli non era inavvertitamente caduto sul macchinario attivandolo e ferendosi alla mano, ma si era quasi tranciato due dita cercando maldestramente di utilizzare la sega semi-automatica al posto di un suo collega, sebbene ciò non rientrasse nei suoi compiti ed egli non fosse pertanto in grado di adoperare lo strumento correttamente.

Poiché le ferite erano molto gravi, subito dopo l'incidente Jeff dovette recarsi immediatamente in ospedale. L'operazione subita da Jeff, e andata per il meglio, così come le medicine prescritte dai dottori dopo l'intervento, risultarono tuttavia nel complesso molto onerose, arrivando a costare in totale più di 800 cedi, ovvero quasi quanto l'intero stipendio mensile di Jeff. Tuttavia,

essendosi trattato di un infortunio sul lavoro, Jeff si convinse che nei giorni successivi all'incidente uno dei responsabili della compagnia cinese si sarebbe recato in ospedale per pagare le spese relative all'intervento e che la compagnia cinese avrebbe coperto anche i costi relativi all'acquisto delle medicine. Quando però, alcuni giorni più tardi, Mr. Yi, in qualità di responsabile dei lavoratori, si recò effettivamente in ospedale per parlare con Jeff, a differenza delle sue aspettative gli comunicò che i responsabili cinesi avevano deciso che la compagnia cinese non avrebbe coperto le spese mediche relative al suo intervento poiché, a loro avviso, non si era trattato di un vero e proprio 'incidente', ma piuttosto di un evento causato dal non rispetto, da parte del lavoratore, delle chiare e precise indicazioni fornitegli dai suoi superiori, che consistevano nel totale divieto di utilizzare il macchinario con cui Jeff si era ferito. Sapendo che nelle mansioni di Mr. Yi rientravano anche il pagamento degli stipendi dei lavoratori e la gestione delle spese del cantiere, Jeff, che fino ad allora lo aveva sempre considerato un buon capo, sperò comunque di riuscire a convincere Mr. Yi ad aiutarlo a pagare le spese ospedaliere, nonché a credere alla propria versione dei fatti. Dopo diverse insistenze e negoziazioni, alcuni giorni dopo la loro prima conversazione, Mr. Yi si recò in effetti di nuovo in ospedale per pagare le spese mediche relative all'intervento di Jeff. Tuttavia, in quell'occasione, Mr. Yi comunicò a Jeff che per quel mese gli sarebbero stati decurtati dal salario tutti i giorni di malattia e di assenza dal cantiere, e che egli non avrebbe più percepito alcuno stipendio finché non fosse guarito e non fosse tornato al lavoro.

Da allora, i rapporti tra Mr. Yi e Jeff si incrinarono irrimediabilmente. Come affermato in seguito da Mr. Yi, in particolare, le continue rivendicazioni da parte di Jeff, in nome dei buoni rapporti personali che vi erano stati tra loro, oltre a incrinare la relazione tra i due, misero Mr. Yi in serie difficoltà nei confronti dei propri superiori, sia in Ghana che in Cina, i quali, come gli fu fatto intendere più volte, non lo avrebbero più considerato un 'buon capo' se egli non fosse riuscito a gestire efficacemente quella vicenda, e a rimediare a tutte le possibili conseguenze negative che ne sarebbero potute derivare per la compagnia, sia a livello economico che a livello di immagine.

Pertanto, a seguito di ciò, nonostante la sua precedente attitudine, Mr. Yi dovette, come in parte ammise lui stesso, 'imparare ad essere crudele' (Wu, 2021) nei confronti di Jeff e degli altri lavoratori. Egli dovette ovvero iniziare

ad essere considerato un ‘cattivo capo’ dai lavoratori ghanesi, per poter essere invece considerato un ‘buon capo’, o quantomeno un ‘buon capo’ in quella specifica situazione, agli occhi dei suoi colleghi e superiori cinesi.

4.2. Chiedere, non chiedere, come chiedere

Il *Chinese English* è la lingua parlata dai lavoratori cinesi che hanno una scarsa conoscenza della lingua inglese per comunicare con i lavoratori locali nei cantieri di costruzione. Questa lingua è parlata anche dai lavoratori ghanesi per comunicare con i propri capi cinesi sul luogo di lavoro (Franceschini, 2022). Il *Chinese English*, oltre a costituire una lingua settoriale funzionale alla comunicazione quotidiana tra lavoratori cinesi e ghanesi al cantiere, viene spesso utilizzata dai lavoratori ghanesi, all’interno e all’esterno del cantiere, anche per imitare e prendere in giro i propri capi cinesi, nonché per fare richieste insistenti nei loro confronti, espresse spesso in termini ironici e canzonatori. Le richieste di cibo, denaro, salari più altri, o altri generi di favori o beni materiali erano tuttavia spesso causa di tensioni e conflitti all’interno dei cantieri in cui ho condotto la mia ricerca, soprattutto per le modalità con cui i lavoratori ghanesi si rivolgevano ai loro superiori cinesi, considerate da essi estremamente fastidiose e inappropriate.

Inoltre, sebbene i lavoratori, gli ingegneri e i manager cinesi venissero percepiti dai lavoratori ghanesi come molto più ricchi e privilegiati di loro, di fatto i cinesi sostenevano che ciò non fosse vero. Al contrario, loro stessi spesso si lamentavano del fatto che i salari da loro percepiti non fossero in fondo così alti, soprattutto comparati a ciò che essi si erano aspettati e in cui avevano sperato accettando di lavorare per una compagnia di costruzione cinese in Africa. Inoltre, gli impiegati cinesi sottolineavano spesso la fatica e le dure condizioni di vita e di lavoro da loro sperimentate per poter guadagnare il loro salario mensile cosa che, a loro avviso, i lavoratori ghanesi non comprendevano o non consideravano.

Un giorno, durante la pausa pranzo, mentre Wang Yi e Chu Yan stavano mangiando all’interno del container posto alle spalle del sito, Michael, uno dei lavoratori ghanesi, era entrato nella stanza e, rivolgendosi a Chu Yan, aveva iniziato ad esclamare a voce alta: ‘Bossa, bossa, me hungry, me today no

chafan⁶. You bossa give me small money chafan'. Chu Yan, irritato per essere stato interrotto durante il suo pasto, e per di più dall'ennesima richiesta di denaro, aveva allora esclamato: 'Me no money! You everyday money money, me no money, no money chifan'. Senza arrendersi, Michael aveva però continuato: 'You no money? You bossa, you plenty money!'. Sempre più irritato, Chu Yan aveva allora invitato Michael ad andarsene: 'You go, go!'. Michael, provando ancora ad insistere, aveva però ripreso: 'Me no money, me no chafan'. Chu Yan aveva allora ribattuto: 'You no money? Everyday you no money! You go!' concludendo definitivamente l'interscambio e tornando al suo pasto.

La continua richiesta di denaro, per l'acquisto di cibo o altri tipi di beni, da parte dei lavoratori ghanesi nei confronti dei capi cinesi, spesso espressa con formule scherzose e canzonatorie in *Chinese English*, come nel caso riportato, infastidiva estremamente i superiori cinesi. In particolare, i capi cinesi ritenevano tale atteggiamento, oltre che fastidioso, non conforme alle norme e alle modalità di interazione tra superiori e subordinati. Inoltre, come alcuni avevano ammesso, le dure condizioni di vita e di lavoro da loro sperimentate lavorando presso le aziende di costruzione statali cinesi in Ghana, li avevano resi ancor meno tolleranti rispetto alle insistenti richieste di denaro o di favori da parte degli impiegati ghanesi.

4.3. Il furto come atto di (ri-)appropriazione

Una mattina, mentre ero ad Accra, in procinto di ripartire per l'Italia, Simon, uno dei lavoratori ghanesi impiegati presso uno dei siti di costruzione cinesi dove stavo conducendo la mia ricerca, mi ha telefonato per dirmi che Anthony, un altro lavoratore impiegato presso la stessa compagnia e che entrambi conoscevamo piuttosto bene, era appena stato licenziato. Il motivo del licenziamento era che Anthony, alcune sere prima, era stato scoperto a rubare alcune barre di acciaio da uno dei cantieri della compagnia. Colto sul fatto, Anthony aveva provato a giustificarsi dicendo che Zheng Yin, uno dei capi cinesi, gli aveva in precedenza detto che quei materiali da costruzione non sarebbero più serviti e che dunque, se lui o altri lavoratori ne avessero

⁶ 'Chafan' è la pronuncia ghanese in *Chinese English* del termine cinese *chifan*, 吃饭, 'mangiare'.

avuto bisogno, avrebbe potuto prenderli. Non convinto della spiegazione, e comunque intenzionato a non lasciare impunito l'ennesimo caso di furto al cantiere, Mr. Yi aveva dunque decretato con fermezza che Anthony sarebbe stato licenziato per ciò che aveva fatto.

Ciò che aveva commesso Anthony, infatti, non era il primo bensì l'ultimo di una lunga serie di furti perpetrati ai danni della compagnia all'interno di quello stesso cantiere. Se i piccoli furti costituivano una pratica quasi quotidiana all'interno del sito di costruzione, e per questo erano tacitamente accettati dai supervisori cinesi, i casi più eclatanti suscitavano invece la pronta reazione dei capi cinesi che spesso decretavano che, se il colpevole non fosse stato trovato, o il materiale o il macchinario sottratto non fosse stato restituito, sarebbe stata decurtata una buona parte dello stipendio a tutti i lavoratori del cantiere.

Durante i mesi della mia ricerca uno dei furti più eclatanti aveva riguardato la sottrazione di alcuni chiodi. Come avevano sottolineato il manager cinese del sito e il responsabile ghanese per la sicurezza, il fatto non era che erano stati rubati *alcuni* chiodi, ma che erano state rubate *tutte* le scatole di chiodi appena acquistate dal manager del sito cosa che, oltre a causare un certo danno economico, avrebbe di certo anche causato un cospicuo ritardo nello svolgimento del lavoro.

Un'altra situazione che aveva suscitato particolari rimostranze da parte di uno dei supervisori cinesi erano stati i reiterati furti di carburante avvenuti all'interno di uno dei siti di costruzione dove stavo conducendo la mia ricerca. Nel giro di pochi giorni, infatti, il carburante era stato più volte sottratto non solo dalle taniche di benzina, svuotate o trafugate nella notte, ma anche dai serbatoi degli escavatori e degli altri macchinari da costruzione. La continua interruzione o il continuo ritardo nei lavori per mancanza di benzina nei motori aveva causato forti tensioni tra il supervisore cinese e alcuni membri della sua squadra, ritenuti da lui i diretti responsabili dei ripetuti furti di carburante.

I furti venivano spiegati da alcuni dei lavoratori ghanesi come delle strategie di sovversione e degli atti di ri-appropriazione nei confronti dei cinesi che pur avendo di più, non erano disposti a dare ai lavoratori ciò che spettava loro, o ciò di cui loro avevano bisogno. Questi furti, dunque, frequenti, reiterati, spesso rimasti impuniti per l'impossibilità di risalire al colpevole, erano in tal senso anche una forma di comunicazione (Driessen, 2019). Il fatto che spesso

i piccoli furti venissero accettati e taciuti dai capi cinesi era, inoltre, secondo molti lavoratori ghanesi, la dimostrazione del fatto che, in fondo, ai cinesi non cambiava nulla se loro prendevano dal sito alcune cose che, a quanto pareva, ai cinesi ‘non servivano’.

Per i capi cinesi, tuttavia, come mi è stato riferito, non era soltanto una questione economica, ma anche e soprattutto una questione di fiducia. Se i lavoratori ghanesi continuavano a ripetere che i cinesi non si fidavano di loro, per i capi cinesi i continui episodi di furto al cantiere erano la dimostrazione che non ci si poteva fidare dei lavoratori ghanesi. Casi esemplari come il furto perpetrato da parte di Anthony che, come mi era stato detto, non era ‘un lavoratore qualunque’, ma era uno degli autisti della compagnia che godeva anche di una certa fiducia da parte dei suoi capi, erano stati pertanto per molti dei lavoratori cinesi l’ennesima e chiara dimostrazione del fatto che essi non potevano realmente fidarsi dei loro impiegati locali. Pertanto, se la necessità di mantenere una situazione di equilibrio, evitando l’insorgere o il propagarsi di eccessivi conflitti, era percepita dai capi cinesi come un’assoluta priorità – motivo per cui spesso essi preferivano tacere la scoperta dell’accadimento di alcuni piccoli furti al cantiere – questa situazione sembrava erodere, giorno dopo giorno, la fiducia che i superiori cinesi nutrivano nei confronti dei lavoratori ghanesi, finendo per creare tra loro una distanza incolmabile.

Sebbene il furto costituisse dunque una forma di comunicazione e un atto di rivendicazione da parte dei lavoratori ghanesi nei confronti dei capi cinesi, i lavoratori cinesi faticavano a decifrare il contenuto e il significato di tale messaggio, interpretando questi atti solo in termini di attitudini ‘personali’ o ‘culturali’ dei lavoratori. In questo contesto, i furti, così come le interazioni linguistiche in *Chinese English*, e le divergenze nei modi di intendere le relazioni gerarchiche e di potere tra superiori e subordinati all’interno dell’impresa e dello spazio del cantiere, si trasformano costantemente in elementi di frizione e incomprensione.

Durante i mesi della ricerca, ciò che ho potuto osservare è stato che, in diversi casi, anche i capi cinesi inizialmente intenzionati a impostare le loro relazioni sociali e lavorative con gli impiegati ghanesi su basi di reciproca fiducia e comprensione, come nel caso Mr. Yi, sembravano però infine ritrovarsi a dover scegliere se essere realmente dei ‘buoni capi’ e per chi. In particolare, nel cercare di aderire alle norme che sanciscono chi sia e come debba essere un

‘buon capo’ all’interno di un’impresa cinese, i responsabili cinesi dovevano in alcuni casi attraversare delle vere e proprie ‘trasformazioni del sé morale’ (Wu, 2021), confrontandosi con la difficoltà di rapportarsi con dei dipendenti che non si conformano al modello ideale dei ‘buoni lavoratori’ e che li accusano, a loro volta, di non essere per nulla dei ‘buoni capi’.

Lo spirito di sacrificio e l’etica del lavoro condivisa spingevano i lavoratori cinesi a sopportare condizioni di vita e di lavoro difficili e a perseguire il traguardo di un miglior salario e di una migliore condizione di vita in Cina attraverso gli sforzi quotidiani e il rispetto e l’attenzione nei confronti dei propri superiori cinesi. La non aderenza dei lavoratori ghanesi a questi principi veniva ritenuta non solo una mancanza di rispetto nei confronti dei capi cinesi, ma anche il segno di una non volontà di cogliere le opportunità da loro offerte e di ottenere, giorno dopo giorno, attraverso l’impegno e senza l’aiuto di nessuno, una migliore condizione di vita e di lavoro.

Dal loro punto di vista, tuttavia, i lavoratori ghanesi ritenevano che non vi fosse alcuna possibilità di ottenere qualcosa di più o di meglio dai loro capi cinesi, e che, dunque, l’unico modo per riequilibrare le disparità di potere e di benefici tra le due parti fosse mettere in atto delle strategie e tattiche di resistenza quotidiane (De Certeau, 2012 [1990]) attraverso un uso ironico, scherzoso e astuto del *Chinese English*⁷, così come attraverso costanti richieste di denaro, rivendicazioni, furti e sabotaggi. Tutto ciò, tuttavia, all’interno e all’esterno dello spazio del cantiere, non faceva altro che aumentare la distanza tra le due parti, sancendo una totale e insormontabile assenza di fiducia reciproca.

5. Conclusione

Nel presente contributo ho analizzato quali siano le logiche e le dinamiche, locali e globali, che caratterizzano le imprese di costruzione statali cinesi in Ghana dal punto di vista, nello specifico, delle relazioni lavorative dentro e fuori i cantieri di costruzione cinesi in Ghana. In particolare, ho mostrato come le compagnie di costruzione statali cinesi siano inserite, in termini di

⁷ Per un approfondimento sull’uso del *Chinese English* nelle interazioni linguistiche quotidiane presso i cantieri di costruzione cinesi in Africa si veda: Schmitz, 2020b; Driessen, 2020; Franceschini, 2022.

organizzazione delle imprese e strategie di impiego, all'interno del sistema capitalistico globale che, spingendo le imprese ad adeguarsi a standard internazionali che puntano verso il basso, favorisce l'emergere e la promozione di condizioni lavorative precarie, informali e poco retribuite. Oltre a tali dinamiche globali, a incidere negativamente sulle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori ghanesi è inoltre la scarsità, e talvolta addirittura la totale assenza, di opportunità lavorative nel settore edile, causata da due fattori fondamentali come il clientelismo, e la frequente interruzione, anche per lunghi periodi di tempo, di progetti di costruzione infrastrutturali nel paese.

Se i fattori globali (capitalismo e sistema internazionale di organizzazione delle imprese e del lavoro), locali (clientelismo) e i fenomeni sia locali che globali (sistema di finanziamento e gestione dei progetti infrastrutturali in Ghana) spiegano in parte l'impatto sulle condizioni dei lavoratori ghanesi impiegati presso le imprese di costruzione statali cinesi in Ghana, la ricerca etnografica condotta presso i cantieri di costruzione cinesi in Ghana permette di esplorare più nel dettaglio le tensioni e i conflitti che prendono forma all'interno dello spazio del cantiere. Tale approccio permette di comprendere come le frizioni siano originate dalle dinamiche di potere esistenti e dai diversi modi, culturalmente determinati, di intendere le relazioni gerarchiche tra superiori e subordinati all'interno delle imprese e dei luoghi di lavoro.

I conflitti descritti danno origine, da entrambe le parti, alla messa in atto di strategie e tattiche di resistenza quotidiana. Tuttavia, nel trasformare i soggetti e le relazioni interpersonali, tali tensioni non sembrano realmente scalfire o modificare i sistemi di differenza e disuguaglianza esistenti, ma sembrano piuttosto mantenere e alimentare dinamiche relazionali caratterizzate da costanti incomprensioni e frizioni (più o meno) latenti.

Riferimenti bibliografici

- Akorsu, A.D., Cooke, F.L. (2011). Labour standards application among Chinese and Indian firms in Ghana: typical or atypical? *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (13), 2730-2748.
- Akurang-Parry, K.O. (2001). "We cast about for a remedy": Chinese labor and African opposition in the Gold Coast, 1874-1914. *The International Journal of African Historical Studies*, 34 (2), 365-384.

- Anim, E.K. (2020). *Who wants to be a millionaire? An analysis of prosperity teaching in the charismatic ministries (churches) in Ghana and its wider impact*. Münster: LIT Verlag.
- Auffray, C., Fu, X. (2015). Chinese MNEs and managerial knowledge transfer in Africa: the case of the construction sector in Ghana. *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, 13 (4), 285-310.
- Bear, L. (2014). Doubt, conflict, mediation: the anthropology of modern time. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 20, 3-30.
- Benyah, F. (2018). Commodification of the gospel and the socio-economics of neo-Pentecostal/Charismatic Christianity in Ghana. *Legon Journal of the Humanities*, 29(2), 116-145.
- Bonsu, S.K., Belk, R.W. (2010). Marketing a new African God: Pentecostalism and material salvation in Ghana. *International Journal of Non-profit and Voluntary Sector Marketing*, 15, 305-323.
- Boston University Global Development Policy Center (2022) *Chinese loans to Africa database*. [Online] Consultabile all'indirizzo: <http://bu.edu/gdp/chinese-loans-to-africa-database> [Data di accesso: 5 settembre 2023]
- Brivio, A. (2013). *Italiani in Ghana. Storia e antropologia di una migrazione (1900-1946)*. Roma: Viella.
- Chan, K. (2022). Inside China's state-owned enterprises: managed competition through a multi-level structure. *Chinese Journal of Sociology*, 8 (4), 453-473.
- Cologna, D. (2003). L'inserimento lavorativo degli immigrati cinesi a Milano. In Cologna, D. (a cura di), *Asia a Milano. Famiglia ambienti e lavori delle popolazioni asiatiche a Milano*, pp. 64-82.
- D'Aloisio, F. (2015). Conflitti del lavoro, lavoro in conflitto. *EtnoAntropologia*, 3 (2), 93-106.
- De Certeau, M. (2012 [1990]). *L'invenzione del quotidiano*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Deloitte (2021). *Africa construction trends report*. [Online] Consultabile all'indirizzo: <https://bit.ly/3Z3a5iM> [Data di accesso: 5 settembre 2023]
- Driessen, M. (2015). Migrating for the bank: housing and Chinese labour migration to Ethiopia. *The China Quarterly*, 221, 143-160.
- Driessen, M. (2019). *Tales of hope, tastes of bitterness. Chinese road builders in Ethiopia*. Hong Kong: Hong Kong University Press.
- Driessen, M. (2020). Pidgin play. Linguistic subversion on Chinese-run construction sites in Ethiopia. *African Affairs*, 119 (476), 432-451.
- Farrell, J. (2016). How do Chinese contractors perform in Africa? Evidence from World Bank Projects. *SAIS China Africa Research Initiative Working Paper*, Washington, D.C.
- Fei, D. (2020a). The compound labor regime of Chinese construction projects in Ethiopia. *Geoforum*, 117, 13-23.
- Fei, D. (2020b). Variegated work regimes of Chinese investment in Ethiopia. *World Development*, 135, 1-12.

- Fei, D. (2021). Networked internationalization: Chinese companies in Ethiopia's infrastructure construction sector. *The Professional Geographer*, 73 (2), 322-332.
- Franceschini, C. (2022). "You walawala too much!": Chinglish interactions between Chinese and Ghanaian construction workers. *Antropologia*, 9 (3), 153-172. [Online] Consultabile all'indirizzo: <https://doi.org/10.14672/ada20223pp153-172> [Data di accesso: 5 settembre 2023].
- Franceschini, C. (2024). *Assembling development. An ethnography of a Chinese infrastructure project in Ghana*. Tesi di dottorato, Milano: Università degli Studi di Milano-Bicocca.
- Frimpong, B.E., Sunindijo, R.Y., Wang, C. (2020). Towards improving performance of the construction industry in Ghana: a SWOT approach. *Civil Engineering Dimension*, 22 (1), 37-46.
- Ghana Audit Service (GAS) (2019). *Performance audit report on the auditor-general on selected road works in Ghana*. [Online] Consultabile all'indirizzo: <https://bit.ly/3P7D6Hj> [Data di accesso: 8 marzo 2023].
- Ghana Statistical Service (GSS) (2021). *Ghana 2021 population and housing census. Economic activity*. Available at: <https://bit.ly/3Jci0nh> [Accessed 12 April 2023].
- Giese, K. (2013). Same-same but different: Chinese traders' perspectives on African labour. *China Journal*, 69, 134-53.
- Giese, K., Thiel, A. (2014). The vulnerable other. Distorted equity in Chinese-Ghanaian employment relations. *Ethnic and Racial Studies*, 37 (6), 1101-1120.
- Giese, K., Thiel, A. (2015). The psychological contract in Chinese-African informal labor relations. *International Journal of Human Resource Management*, 26 (14), 1807-1826.
- Harzing, A.W., Feely, A.J. (2008). The language barrier and its implications for HQ-subsidary relationships. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15 (1), 49-61.
- Kernen, A., Lam, K. (2014). Workforce localization among Chinese state-owned enterprises (SOEs) in Ghana. *Journal of Contemporary China*, 23 (90), 1053-1072.
- Lam, K. (2017). *Chinese state-owned enterprises in West Africa. Triple-embedded globalization*. London and New York: Routledge.
- Latour, B. (1974). *Les ideologies de la competence en milieu industriel à Abidjan*. Abidjan, Centre de Petit Bassam, Science Humaines, Serie Etudes Industrielle 9.
- Lauterbach, K. (2017). *Christianity, wealth, and spiritual power in Ghana*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Le Goff, J. (1980). *Time, work and culture in the Middle Ages*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lee, C.K. (2009). Raw encounters: Chinese managers, African workers and the politics of casualization in Africa's Chinese enclaves. *The China Quarterly*, 199, 647-666.
- Lee, C.K. (2017). *The specter of global China: politics, labour, and foreign investment in Africa*. Chicago: University of Chicago Press.

- Liu, H., Monson, J. (2011). Railway time: technology transfer and the role of Chinese experts in the history of TAZARA. In Oestigaard, T. (Eds.) *African Engagements*. Leiden: Brill, pp. 226-251.
- Marshall, R. (2009). *Political Spiritualities. The Pentecostal Revolution in Nigeria*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Masino, S., von Jacobi, N.L., Akuffobe-Essilfie, M. (2023). Labour standards in the Ghanaian construction sector: an investigation of the governance landscape. *International Journal of Manpower*, 44 (3), 543-557.
- Meng, Q., Nyantakyi, E.B. (2019). Local skill development from China's engagement in Africa: comparative evidence from the construction sector in Ghana. *China Africa Research Network Initiative (CARI) Working Paper*, 22, 1-27.
- Meyer, B. (1998). Commodities and the power of prayer: Pentecostalist attitudes towards consumption in contemporary Ghana. *Development and change*, 29(4), 751-776.
- Meyer, B. (2011). Going and making public. Pentecostalism as public religion in Ghana. In: Englund, H. (Ed.) *Christianity and public culture in Africa*. Ohio: Ohio University Press, pp. 149-166.
- Ministero degli Affari Esteri della Repubblica Popolare Cinese (2023). *Foreign Ministry spokesperson Mao Ning's regular press conference on March 2, 2023*. [Online] Consultabile all'indirizzo: <https://bit.ly/3X3ofQ7> [Data di accesso: 2 marzo 2023].
- Nugent, P., Lamarque, H. (2022). Introduction. Transport corridors in Africa: synergy, slippage and sustainability. In Lamarque, H., Nugent, P. (Eds.) *Transport corridors in Africa*. Woodbridge: James Currey, pp. 1-34.
- Oya, C. (2019). Labour regimes and workplace encounters between China and Africa. In: Oqubay, A., Lin, Y.J. (Eds.) *China-Africa and an economic transformation*. Oxford: Oxford University Press, pp. 239-261.
- Pace, E. (2003). Etica ed economia nei movimenti religiosi contemporanei. *Religioni e Società*, 46, 61-72.
- Pace, E. (2010). La religione visibile: il pentecostalismo alla conquista del mondo. *Il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica*, 5, 816-823.
- Rounds, Z., Huang, H. (2017). We are not so different: a comparative study of employment relations at Chinese and American firms in Kenya. *China Africa Research Initiative (CARI) Working Paper*, 10, 1-30.
- Sautman, B., Yan, H. (2012). The Chinese are the worst? Human rights and labor practices in Zambian mining. *Maryland Series in Contemporary Asian Studies*, 3.
- Schmitz, C.M. (2017). *"Eating everything and leaving nothing": Chinese commerce in postwar Angola*. PhD Thesis, Berkeley: University of California.
- Schmitz, C.M. (2020a). Doing time, making money at a Chinese state firm in Angola. *Made in China Journal*, 5 (3), 52-57.
- Schmitz, C.M. (2020b). Kufala! Translating witchcraft in an Angolan-Chinese labor dispute. *HAU Journal of Ethnographic Theory*, 10 (2), 473-486. [Online]

- Consultabile all'indirizzo: <https://doi.org/10.1086/709482> [Data di accesso: 6 novembre 2022].
- Selim, M. (2010). Vers un système global de travail. In Seelim, M., Hours, B. (Eds.) *Anthropologie politique de la globalisation*. Paris: L'Harmattan, pp. 65-82.
- Sigman, R. (2022). Which jobs for which boys? Party finance and the politics of state job distribution in Africa. *Comparative Political Studies*, 5 (3), 351-385.
- Sun, Y., Jayaram, K., Kassiri, O. (2017). *Dance of the lions and dragons. How are Africa and China engaging, and how will the partnership evolve?* McKinsey&Company. [Online] Consultabile all'indirizzo: <https://mck.co/39tUQV6> [Data di accesso: 5 settembre 2023].
- Thompson, E.P. (1967). Time, work-discipline, and industrial capitalism. *Past and Present*, 38, 56-97.
- Valsecchi, P. (1999). Calendar and the annual festival in Nzema: notes on time and history. *Africa: Rivista trimestrale di studi e documentazione dell'Istituto italiano per l'Africa e l'Oriente*, 54(4), 489-513.
- Wethal, U. (2017). Workplace regimes in Sino-Mozambican construction projects: resentment and tension in a divided workplace. *Journal of Contemporary African Studies*, 35 (3), 383-403.
- Wu, D. (2021). *Affective encounters: everyday life among Chinese migrants in Zambia*. London: Routledge.
- Yaro, J.A., Awumbila, M., Teye, J. (2015). The life struggles and successes of the migrant construction worker in Accra, Ghana. *Ghana Journal of Geography*, 7 (2), 113-131.