

SINDACATI TEDESCHI

CONCEZIONI E REALTÀ'

Oswald von Nell-Breuning, S. J., già noto ai nostri lettori per i suoi precedenti scritti su questa nostra rivista (*), discute qui, con quel modo alquanto rude che gli è permesso dalla sua nota simpatia per il movimento operaio, alcuni aspetti di una problematica sindacale che non è esclusiva della Germania occidentale, anche se in questo paese essa si pone forse più acutamente. Certi aspetti di questa stessa problematica li ritroviamo, tra l'altro, anche nelle dichiarazioni, che qui di seguito riportiamo, del segretario della FIM-CISL nella conferenza-stampa tenuta dopo la conclusione della vertenza per il rinnovo del contratto nazionale per i metalmeccanici. Il presente articolo funge appunto, nelle nostre intenzioni, come da introduzione a questo documento.

Per la comprensione del testo da parte del lettore italiano, rileviamo che nei paesi di lingua tedesca il concetto di « ius publicum » ha una accezione più vasta che nei paesi latini. E' da notare inoltre che la prima e la seconda parte dell'articolo si riferiscono ai sindacati tedeschi nel loro complesso, la terza parte riguarda invece soltanto il « Deutsches Gewerkschaftsbund » (D.G.B.), cioè quel sindacato unitario che venne creato nel 1945 con l'intento di sostituire i c.d. sindacati di tendenza (Richtungs-Gewerkschaften). Tale organizzazione resta ancor oggi di gran lunga la più importante in Germania, anche se a partire dal 1955 ne sono sorte altre, tra cui segnaliamo quella dei Sindacati Cristiani (interconfessionali).

I. CONCEZIONE CHE I SINDACATI HANNO DI SE

1. Quando ai sindacati tedeschi si chiedesse, sulla base della concezione che essi hanno di se stessi, se sanno quello che vogliono, essi ovviamente affermerebbero di saperlo con molta esattezza. Non avrebbero difficoltà a indicare tutta una serie di obiettivi per i cui raggiungimento essi lottano: forse rinvierebbero alle loro dichiarazioni di principio e ai loro programmi d'azione, dove tutto ciò viene esposto particolareggiatamente.

Rimane tuttavia ancora ragionevolmente proponibile la domanda se i nostri sindacati abbiano realmente un'idea chiara, non soltanto di ciò che essi vogliono ottenere, ma soprattutto di come essi intendano se stessi e la loro propria funzione, una idea chiara di quali, secondo loro, siano i compiti che lo svilup-

(*) Del medesimo autore si veda specialmente: *Liberismo e non liberismo nella rinascita economica tedesca*, in *Aggiornamenti Sociali*, (febbraio) 1958, pp. 65-80, [rubr. 913]. L'articolo che pubblichiamo è apparso sulla rivista *Stimmen der Zeit*, ottobre 1962, pp. 5-16.

po storico ha loro progressivamente assegnati o che essi stessi si sono scelti con decisione libera e autonoma; in breve, un'idea chiara di come essi interpretino il significato e lo scopo della loro esistenza.

Sembra infatti che i sindacati si propongano molti fini disparati da conseguire, che si attribuiscono un gran numero di funzioni certamente non tutte compatibili tra loro, che insomma pretendano di essere qualche cosa che è contraddittorio in se stesso.

2. Nei sindacati americani le cose stanno in modo molto diverso. Essi si richiamano senza alcuna riserva all'« american way of life », si pongono, pure senza alcuna riserva, sul terreno dell'economia capitalistica esistente, accettano la « free enterprise », e non solo ritengono naturale che l'imprenditore persegua la massimizzazione degli utili, ma pensano che sia imprescindibile compito e assoluto dovere dell'imprenditore realizzare economicamente il più alto profitto possibile, profitto che essi poi gli strapperanno. Negli Stati Uniti i rapporti dei sindacati sia con l'ordine economico esistente sia con la loro immediata controparte, che è la classe imprenditoriale, non presentano teoricamente alcun problema. Ciò appare anche dall'atteggiamento che essi tengono di fronte alla « cogestione »: essi premono energicamente sull'imprenditore, non però dall'interno dell'impresa, come avviene in Germania appunto con la cogestione, bensì sempre dall'esterno nella posizione di controparte contrattuale. In tal modo la concezione che i sindacati americani hanno di se stessi viene ad essere molto semplice, senza problemi, prammatistica.

3. Per nulla paragonabile è la situazione nei **sindacati tedeschi**. Fin dalle origini, essi - fatta eccezione, forse, per i sindacati Hirsch-Duncker (1) e certamente per una parte dell'organizzazione sindacale degli impiegati - si schierarono decisamente contro l'ordine economico e sociale dominante; una gran parte di essi (i c.d. sindacati « liberi ») si contrapponeva addirittura all'ordinamento politico esistente. Con il passaggio dallo Stato autoritario monarchico allo Stato popolare, democratico e parlamentare, venne meno - certamente nella grande maggioranza delle organizzazioni sindacali - la contrapposizione allo Stato; rimase invece l'opposizione - un'opposizione, se si vuole, attenuata - all'ordine economico capitalistico esistente.

Già da vent'anni i sindacati seguono una prassi ambigua: da un lato, si pongono di fronte all'ordine economico capitalistico come parte esterna e lottano contro di esso; dall'altro, stanno dentro tale ordine, lo sostengono, assumendone la corre-

(1) Questi sindacati furono fondati nel 1868 da MAX HIRSCH e da FRANZ DUNCKER sul modello delle « Trade-Unions » in contrapposizione a quelli socialisti. Essi si appoggiavano su una base borghese e liberale, e mancavano di una ideologia positiva. Furono soppressi da Hitler nel 1933.

sponsabilità, e lavorano per migliorarlo e trasformarlo dall'interno. Nel programma della « Democrazia economica » ciò era presentato come sviluppo di due tappe successive: bisogna sforzarsi di « **piegare** » il capitalismo, fintantoché non si sia abbastanza forti per « **schiantarlo** »; ma appena si disporrà della forza necessaria, allora dovrà cessare l'opera volta a « **piegarlo** » e sarà giunto il momento di « **schiantarlo** ».

4. Le cose si sono complicate con la « **cogestione** ». Ma anche per questo caso, Victor Agartz (2) trovò una soluzione assai chiara: con la cogestione i sindacati non assumono alcuna corresponsabilità; in altre parole, i rappresentanti sindacali immessi negli organi della cogestione agiscono nell'impresa come « quinta colonna » e appoggiano dall'interno l'attacco sferrato dall'esterno. Questo sostanziale perversimento della « cogestione » fu accettato con entusiasmo da una grande parte dei delegati al Congresso di Francoforte del DGB (Federazione Sindacale Tedesca); appena fu possibile però ragionare a mente fredda, il DGB e i sindacati in esso confederati decisamente respinsero l'interpretazione agartziana, e affermarono in modo inequivocabile il principio della corresponsabilità. L'esperienza degli anni che sono trascorsi da allora, dimostra che il riconoscimento del principio della corresponsabilità non fu soltanto un riconoscimento formale, ma fu un'accettazione convinta anche sul piano pratico.

L'attuazione della cogestione può avere in alcuni casi deluso (deficienze umane di ogni genere possono giocare anche in essa la loro parte), ma nessuno potrà contestare che i rappresentanti designati dai sindacati per gli organi della cogestione abbiano dato prova, in misura notevole, di senso di responsabilità. Questi membri degli organi di cogestione non sono stati dei sabotatori immessi nelle imprese con l'incarico o con la volontà di aprire dal di dentro la porta all'assalitore che stava fuori; i sindacati non hanno mai inteso in tal modo il compito dei loro delegati.

5. La cogestione non è però che un esempio della pretesa dei sindacati tedeschi di stare contemporaneamente « fuori » e « dentro » il sistema. Da una parte, essi sono o vogliono essere **organizzazioni di lotta** contro l'ordine economico esistente; dall'altra, si presentano e si lasciano volentieri qualificare da parte degli stessi datori di lavoro come « **elemento d'ordine** », di quell'ordine, evidentemente, che ora esiste, di un ordine che non si considera certamente perfetto, ma che neppure si ritiene radicalmente corrotto, che anzi viene giudicato suscettibile di miglioramento.

Chi è « elemento d'ordine » non è rivoluzionario, ma collabora al progresso nell'ambito di uno sviluppo evolutivo. Nella realtà concreta i nostri sindacati si sono assunti già da tempo

(2) VICTOR AGARTZ era a quell'epoca uno dei tre dirigenti dell'Istituto per le ricerche economiche dei sindacati del DGB (WWI).

una quantità di compiti, che presuppongono tutti il riconoscimento dell'ordine esistente e contribuiscono in maniera decisiva al suo mantenimento, aiutando ovviamente anche al suo perfezionamento. In questo modo i sindacati sono divenuti « sostegno » di detto ordine, e in tale funzione essi, almeno attualmente, appaiono indispensabili. Designarli come « elemento d'ordine » non è far loro soltanto un complimento; e neppure, da parte loro, è semplicemente un atto di vanità dare peso al fatto di venir designati così e ascrivere ciò a proprio onore; questa qualificazione è il puro e giusto riconoscimento di un fatto.

6. Tale fatto sembra tuttavia venir messo in discussione, quando da parte sindacale competente si dichiara: « **Controparte contrattuale, sì; comparte sociale, no** »: il che può solo significare che i sindacati non si considerano affatto parte integrante di un tutto sociale, nel quale c'è posto anche per altri, cui spetta un uguale diritto all'esistenza e alla vita; ma si ritengono ancora, nonostante tutta la consapevolezza che hanno della loro potenza, come la classe oppressa, che aspira ardentemente a spezzare il giogo che le è imposto, per aprirsi una strada senza ostacoli.

A ciò corrisponde poi, sul piano pratico, il fatto che si respinge non solo una vera convenzione del tipo svizzero, che regoli pacificamente i rapporti tra le parti, ma anche un semplice accomodamento che preveda l'obbligatorietà di un incontro tra le parti: il contratto collettivo di lavoro va cioè inteso soltanto come un armistizio in uno stato di guerra che sostanzialmente continua.

7. Ma è incontestabile che **i sindacati si sono sempre più profondamente integrati e si vanno ulteriormente integrando nell'ordine esistente**. Ciò è derivato necessariamente dalla progressiva evoluzione del sindacato da quello del tipo « classico » a quello « istituzionalizzato ». Un movimento organizzato di autodifesa della classe operaia, completamente libero e autonomo, (come erano i sindacati « classici »), può in certe circostanze rifiutare ogni ordinamento esistente e pensare di sostituire ad esso qualche cosa di totalmente diverso; ma un'organizzazione che esercita in un campo assai vaste funzioni quasi ufficiali e ha perciò assunto un carattere quasi di diritto pubblico non può porsi contemporaneamente in contrasto con « l'ordine pubblico » esistente, non può rigettare l'ordinamento politico, sociale ed economico vigente: essa tende piuttosto a diventare una parte di quest'ordinamento e a identificarsi con esso.

Appunto questa evoluzione verso il sindacato « istituzionalizzato » comporta la necessità, per i sindacati, di decidere se preferiscono restare delle libere associazioni di **diritto privato** o assumere il carattere di enti di **diritto pubblico**. E' noto che i sindacati tedeschi hanno saputo eludere questa decisione e in tal modo anche assicurarsi i vantaggi di entrambe le possibili scelte.

Si può considerare questo come un atteggiamento intelligente; si possono stimare di poco conto gli inconvenienti di tale ibrida situazione, quando si guardi agli evidenti vantaggi che ne derivano. Non si dovrebbe però sottovalutare uno svantaggio inevitabile, una specie di « **sdoppiamento di coscienza** »: il fatto, cioè, che questa stessa situazione rende molto difficile, per non dire impossibile, ai sindacati, il comprendere chiaramente la natura e il significato del loro rapporto con lo Stato e la società, cioè il far luce su un punto fondamentale che è di importanza decisiva per la loro esistenza e per la loro attività. La coscienza che i sindacati hanno della loro natura e dei loro compiti ne risulta seriamente offuscata.

8. Si potrà forse pensare che le contraddizioni e le incompatibilità fin qui accennate, che si ritrovano nella concezione che i sindacati hanno di se stessi, possano venir eliminate, quando si attribuiscono le contrastanti concezioni a sindacati diversi, quando cioè si attribuiscono, a un sindacato, un atteggiamento e un modo di pensare più rivoluzionario e più orientato nel senso della lotta di classe, e a un altro un atteggiamento e un modo di pensare più riformista e che più si ispiri alla collaborazione sociale. Differenze del genere, possono senza dubbio esistere tra sindacati diversi, ma finché da noi non vengano a costituirsi veri e propri **sindacati di tendenza**, non può trattarsi molto di più che di spostamenti di accento i quali possono forse spiegarsi con il diverso temperamento di certe personalità dirigenti. In ogni caso, anche il sindacato che sta più « all'esterno » dell'ordine esistente non può fare a meno di stare allo stesso tempo con entrambi i piedi anche « all'interno » dell'ordine medesimo; viceversa, anche il sindacato più preoccupato di favorire una costruttiva collaborazione, il quale promuova con gli imprenditori « istituzioni comunitarie », conserva pur sempre, - per esprimersi prudentemente -, delle reminiscenze anti-capitalistiche almeno in una parte dei suoi aderenti e dei suoi funzionari.

Comunque, da quando i sindacati si sono impegnati nella cogestione, nessuno di essi può sottrarsi alla necessità di decidere se debba rappresentare gli interessi dei lavoratori conservando un atteggiamento combattivo di fronte ai datori di lavoro, o se debba piuttosto assumere sopra di sé, in collaborazione col ceto imprenditoriale, preoccupazioni e responsabilità riguardo alle buone e cattive condizioni, non soltanto dell'economia in generale, ma anche delle singole aziende, almeno di quelle che sono amministrate con il sistema della cogestione.

9. Quanto poco chiare siano al momento attuale le idee in campo sindacale, lo dimostra in modo evidentissimo lo stato di impotenza e di ansietà nel quale si trovano tutti i sindacati, senza eccezione, di fronte alla c.d. « **oggettivazione** » (Versachlichung) della **politica economica in generale e della politica salariale in particolare**, cioè alla posizione e alla risoluzione

delle questioni economiche su basi oggettive. Pretendere che si pratici una politica salariale « cosciente e responsabile », e mettere allo stesso tempo in dubbio la possibilità di una « oggettivazione » della politica salariale, è qualche cosa di contraddittorio in se stesso. Tutt'altra cosa è sospettare che la controparte non pensi onestamente alla « oggettivazione ». Ma, se si ritiene di avere, a tale riguardo, un fondato motivo di sospetto, allora ci si ponga con la controparte attorno a un tavolo per metterla alla prova; si mostri ad essa come si « oggettivi » onestamente e sinceramente la politica dei salari. I sindacati che non fanno questo, si espongono con ciò stesso al pericolo di venir sospettati nello stesso senso dagli imprenditori.

Questa carenza dei sindacati si spiega sufficientemente col fatto che, come abbiamo detto, essi *non hanno una chiara concezione della loro natura e dei loro compiti*. Una parte dei dirigenti sindacali e, in misura ancora maggiore, dei « braintrusts » che li consigliano, ricade continuamente in modi di pensare e in un modo di concepire la realtà sindacale, che non hanno più nulla in comune con l'odierna situazione e con le attuali funzioni del sindacato. Ne consegue che i sindacati tedeschi nel loro complesso - per dirla rudemente - non sanno che cosa vogliono essere e perciò sanno ancor meno quello che vogliono fare; non sanno cioè se debbono e vogliono essere una organizzazione combattiva di parte, la quale conduce una dura opposizione, ovvero un « elemento d'ordine » integrato nella società e disposto a una collaborazione su basi oggettive.

10. Questa mancanza di chiarezza nella concezione che i sindacati tedeschi hanno di se stessi, incertezza dovuta alla loro duplice natura, per metà di associazione di diritto privato, per metà di ente di diritto pubblico, non può evidentemente essere eliminata attribuendo a un gruppo di sindacati un carattere pubblicistico. Senza eccezione **tutti i sindacati** si trovano nella posizione ambigua che abbiamo descritta; tutti approfittano dei vantaggi che ne derivano, tutti soffrono della **oggettiva mancanza di chiarezza della loro situazione**, tutti quindi mancano di quella visione chiara che è desiderabile sia per quanto riguarda la coscienza della propria posizione nella società, sia, conseguentemente, per quanto si riferisce alla concezione della loro natura e dei loro compiti nel momento presente.

Concludendo, possiamo ritenere stabilito che la concezione che i nostri sindacati hanno di se stessi, contiene tutta una serie di interne contraddizioni; alcune di queste portano fin quasi al limite di uno **sdoppiamento di coscienza**, altre a un **turbamento di coscienza** che offusca la visione della propria posizione nella società. In questo stato di cose si pone con tutta serietà il problema se e fino a qual punto ciò che i sindacati vogliono e credono di essere, basandosi sulla concezione che hanno di sé, si accordi con ciò che essi sono in realtà. I sindacati sono realmente ciò che essi ritengono di essere? Sono in realtà quali essi si considerano? Questo è il problema riguardante la conoscenza che i sindacati debbono avere di ciò che effettivamente sono.

II. CONOSCENZA CHE I SINDACATI HANNO DELLA LORO REALE NATURA E DELLE LORO EFFETTIVE POSSIBILITÀ

Un esame accurato della situazione sindacale tedesca ci dice che i nostri sindacati effettivamente non hanno, per alcuni aspetti abbastanza importanti, un'esatta conoscenza della loro vera natura; si può, anzi, fino a un certo punto, ritenere che essi vivano un po' fuori della realtà.

1. Una prima insufficienza, quanto a conoscenza di se stessi, i sindacati la dimostrano in riferimento alla **loro posizione nel « tutto » che è formato da popolo, Stato ed economia**, particolarmente per ciò che concerne la loro rappresentatività e la loro autonomia.

Troppo spesso i sindacati sembrano dimenticare che non soltanto essi, ma anche la massa dei lavoratori, alla cui rappresentanza essi sanno di essere chiamati, costituiscono solo una parte del « tutto » statale, sociale ed economico; essi sembrano anzi confondere se stessi e la classe dei lavoratori che rappresentano, con quel « tutto », e mettere senz'altro sullo stesso piano i loro interessi e il bene comune.

Che i sindacati - in una certa misura ed entro certi limiti, che tuttavia non sono sempre facilmente determinabili, - siano legittimati a rappresentare non solo i propri aderenti, ma anche l'insieme dei prestatori d'opera, è cosa pacifica. Ciò risulta dalla natura stessa delle cose e trova conferma in un gran numero di norme del diritto positivo, alcune delle quali sono addirittura norme di diritto internazionale o di diritto costituzionale. La complessa problematica riguardante questa rappresentatività, la quale oltre tutto è diversa quando si sia in presenza di un pluralismo sindacale e quando invece esista un sindacato unitario, non può venire qui approfondita; e neppure ci addentriamo, in questa sede, nell'esame della questione, strettamente connessa con la problematica suddetta, della particolare dialettica della « libertà di coalizione » positiva (libera facoltà di costituire un sindacato, di entrare e di rimanere in esso) e negativa (libera facoltà di non aderire al sindacato e di uscire da esso). Diremo semplicemente che un sindacato, il quale non prendesse sul serio questa problematica, non vedendola oppure non volendola vedere, mostrerebbe con ciò stesso di conoscere troppo poco ciò che esso è, o, con più esattezza, di non avere sufficientemente la volontà di conoscere la sua natura: il che dovrebbe venir considerato come un fatto oltremodo pericoloso.

Questa tendenza di fondo dei sindacati a **confondere se stessi con il « tutto » politico, sociale ed economico**, a identificarsi con esso, e, magari nella presunzione di una eguaglianza di diritti, a porsi sul medesimo piano dell'autorità dello Stato

in modo da trattare con essa alla pari, porta sempre più i sindacati stessi a intendere, erroneamente, l'autonomia loro concessa (in comune con la loro controparte) quasi fosse una specie di sovranità, attribuita soltanto a loro stessi, e non invece alla controparte.

Un sindacato il quale dichiara che salari, formazione dei salari, politica dei salari non riguardano lo Stato e addirittura rifiuta ogni ingerenza dello Stato in questa materia, non si comporta come uno Stato *nello* Stato, ma come uno Stato *accanto* allo Stato. Un sindacato che rimprovera con atteggiamenti da padrone la Banca di emissione, quando questa annuncia dei provvedimenti diretti a impedire che la moneta venga indebolita per i rialzi dei salari e dei prezzi; un sindacato che crede di poter pretendere che la Banca di emissione regoli la sua politica monetaria sulla base del livello salariale che le associazioni sindacali considerano adeguato; questo sindacato si pone fuori del sistema organico dei rapporti che costituiscono la vita economica della comunità statale, erigendosi come un'autorità sovrana al di sopra di esso. Nella migliore delle ipotesi può addursi a sua giustificazione che esso non sa quello che fa: e ciò perché non conosce a sufficienza ciò che esso di fatto è.

In questi ultimi anni in cui il « clima sociale » nella Repubblica Federale Tedesca è molto peggiorato, - non importa sapere per colpa di chi -, ai sindacati si è dovuto ripetutamente ricordare che non solo essi sono soltanto una parte, ma che anche la loro rappresentatività si estende soltanto a una parte, sia pure molto importante, ma pur sempre a una parte del tutto.

Alfred Weber (3), da non molto scomparso, ha fatto ai sindacati il discutibile elogio che essi in fatto di democrazia sarebbero più avanzati dello Stato: essi sarebbero perciò chiamati a far ulteriormente progredire la democrazia nello Stato. I sindacati hanno accolto con soddisfazione questa dichiarazione così allettante per loro e ne menano vanto. Meglio farebbero, a questo proposito, a cogliere l'occasione per **un severo esame di coscienza**; allora giungerebbero alla constatazione, meno lusinghiera, che, in fatto di democrazia interna, nei sindacati non tutto va nel migliore dei modi.

Rimane vero non solo che i sindacati sono naturalmente chiamati ad essere sostegno della democrazia, ma anche che essi, nelle ore critiche, l'hanno effettivamente sostenuta; e questo non va dimenticato. Altra cosa è tuttavia che essi si proclamino custodi della democrazia e pretendano di giudicare sovraneamente che cosa sia democrazia e quando la democrazia sia da ritenersi in pericolo. Un simile comportamento può solo danneggiare la democrazia; e ai sindacati può costare una buona parte di quel capitale di fiducia che essi si sono guadagnati in precedenti circostanze, ma su cui non possono contare troppo a lungo (4).

(3) ALFRED WEBER, nato a Erfurt nel 1868, fu per lungo tempo professore di sociologia a Heidelberg.

(4) Queste pagine erano già state scritte quando l'« IG-Metall »

2. In secondo luogo, poco meno importante è il fatto che i **sindacati non conoscono con esattezza quello che è il loro potere**: per esprimerci in termini più precisi, essi conoscono la quantità ma non a sufficienza la qualità del loro potere.

Qualcuno ha osservato che i sindacati tedeschi sono avidi del potere. Ciò non è esatto: essi si vedono già in possesso del potere e sono coscienti di tale potere che posseggono. Secondo Götz Briefs (5), essi sarebbero invece imbarazzati, perché dispongono di una **eccedenza di potere**, che non sanno come impiegare: ad essi mancherebbe l'occasione o la possibilità di mettere in atto utilmente le loro forze. Di qui la domanda: conoscono esattamente i sindacati ciò che essi sono nella realtà in termini di potere, sia dal punto di vista della quantità del potere stesso sia da quello della qualità? oppure anche su questo punto si ingannano, sopravvalutandosi?

Che i sindacati siano in se stessi un enorme fattore di potenza, non è il caso di spendere parole per provarlo. Che tale potenza, se usata in modo irresponsabile, basterebbe per provocare un disastro di inimmaginabili proporzioni, gli stessi sindacati lo sanno abbastanza bene, come lo sa chiunque. Se i sindacati fossero tanto irresponsabili da volerlo, potrebbero provocare immani catastrofi economiche, sociali e politiche. L'esperienza ci insegna inoltre che la semplice minaccia dei sindacati di far uso della loro forza basta a piegare gli uomini più forti. Se in questi ultimi anni gli scioperi, nella Repubblica Federale Tedesca, sono stati così poco frequenti, ciò si spiega certamente, in buona parte, col fatto che i sindacati sono stati abbastanza forti per ottenere l'accoglimento delle loro richieste con la semplice minaccia di uno sciopero, o addirittura con un semplice accenno alla possibilità di impiegare tale arma. Sembra insomma che i sindacati sappiano valutare con molta esattezza l'entità della loro potenza e sappiano efficacemente servirsene anche senza usarne i mezzi.

In questo senso si può dire che, se è vero che essi dispongono di una «eccedenza» di potere, ne sanno certamente disporre in modo intelligente e con abilità.

3. Con ciò non è stato ancora tuttavia toccato il punto decisivo della questione. Quand'anche i sindacati sappiano valutare perfettamente la grandezza del loro potere, e sappiano far sfoggio di maestria nell'usare del potere stesso, ciò non ci dice ancora se **l'idea che essi hanno di quello che possono ottenere**

(sindacato dei metallurgici), che è il più importante dei sindacati tedeschi e ha una funzione di guida in campo sindacale, nel suo VII Congresso (svoltosi a Essen), ha precisato il suo atteggiamento, in modo corretto e degno di approvazione, eliminando in tal modo dubbi e dissipando apprensioni.

(5) GÖTZ BRIEFS è uno studioso di questioni economiche e sindacali; vive attualmente negli Stati Uniti.

con il potere che è a loro disposizione, sia o meno in armonia con i fatti.

Evidentemente i sindacati vedono in questo potere il mezzo appropriato, cioè il mezzo necessario e sufficiente, per elevare le condizioni materiali del ceto operaio: per dirla in termini più concreti, per aumentare quanto più possibile la parte di prodotto sociale spettante al ceto operaio. Da parte neolibérale, al contrario, come è noto, si afferma che, se anche non ci fosse alcun sindacato, il salario reale avrebbe esattamente lo stesso livello che ha oggi, e che allo stesso modo la quota di prodotto sociale ripartita nei salari sarebbe esattamente la stessa, in quanto la ripartizione del prodotto sociale tra i vari fattori della produzione è un risultato inevitabile del circuito economico e pertanto l'aumento del salario reale non è nient'altro che un fenomeno che immediatamente consegue allo sviluppo economico.

In ciò non ci sarebbe nulla di particolarmente notevole, se nella discussione sulla politica salariale i sindacati non si servissero talora, in maniera sorprendente, di un argomento che porta a una conclusione identica a quella dei neoliberali: a sostegno delle loro rivendicazioni salariali essi adducono infatti che l'aumento dei salari è richiesto per mantenere invariata la congiuntura, cioè il volume della occupazione, della produzione e della vendita. Se i sindacati, come è da supporre, credono all'intrinseca validità di questo argomento, allora anche secondo loro la questione dei salari non è una semplice questione di potere, e la politica salariale non è tanto una faccenda di potenza e di volontà, quanto piuttosto un problema di calcolo, cioè una faccenda che è di competenza tecnica e di conoscenza.

Ma i sindacati tedeschi sono tuttora intimamente persuasi - e non soltanto nell'ampia massa dei loro aderenti, ma anche al livello direttivo - che la **questione dei salari** sia una **questione di potere**. Il potere ovviamente non è del tutto estraneo alla questione dei salari e alla politica salariale; in questa materia esso ha certamente il suo peso: quando è necessario esercitare una pressione per favorire il riconoscimento della ragionevolezza di certi argomenti. La ripartizione del prodotto sociale in una libera economia non può tuttavia venire imposta, e in nessun modo, neppure con la forza; essa è sempre determinata in anticipo dalla struttura del circuito economico: la quale è, si noti bene, a sua volta creata - se non in tutti i suoi elementi, certo in quelli essenziali - dalla volontà plasmatrice dell'uomo e per opera di tale volontà può subire profonde trasformazioni.

Ciò significa che proprio quello che i sindacati attribuiscono al proprio potere, e precisamente la capacità di costringere direttamente gli imprenditori ad accettare una ripartizione del prodotto sociale più favorevole agli operai, non rientra affatto nelle possibilità dell'azione sindacale. Non esiste e non può esistere in una libera economia un potere capace di determinare efficacemente una tale ripartizione. Senza dubbio, come l'esperienza ripetutamente conferma, i sindacati hanno un potere

assai ampio sui salari nominali; nessuna meraviglia che essi da ciò si lascino ingannare e immaginino che il loro potere si estenda anche al salario reale. Che si giunga a una simile errata conclusione è comprensibile: si crede volentieri a ciò che si desidera; anche in questo caso l'intenso desiderio conduce all'illusione.

Se i sindacati credono - per esprimerci con una immagine - con i loro strumenti di lotta e di potere, di tenere gli imprenditori come in una tenaglia, essi dimenticano che le tenaglie hanno sempre due branche: la loro tenaglia manca purtroppo della seconda branca. Fuori di metafora: i sindacati non dispongono di nessuno strumento di potere il quale sia atto a impedire che i più alti salari rifluiscono agli imprenditori sotto forma di più alti prezzi dei beni di consumo; la loro persuasione che il Governo disponga di un tale potere è purtroppo nulla più che una superstizione.

Avendo un'idea errata di quanto il loro potere (o il potere del Governo) loro consente di fare, nella loro politica salariale i sindacati battono ostinatamente una strada che non può condurre allo scopo. Questa insufficiente conoscenza delle loro reali possibilità è tanto più dannosa quanto più impedisce alla loro attività di ottenere proprio nel campo che è quello specifico dei sindacati, successi che una più approfondita conoscenza della realtà sociale e un'azione conseguente renderebbero senz'altro possibili (6).

4. Quanto abbiamo detto fin qui si riferisce ai sindacati in genere. Quanto ai sindacati del DGB, si deve deplorare un'altra insufficienza nella visione che essi hanno di se stessi. **Essi non soltanto vogliono essere sindacati unitari, il che è cosa buona e giusta, ma evidentemente credono di esserlo già di fatto;** affermano ciò a se stessi continuamente e si offendono se, a ragion veduta, si nega loro tale riconoscimento.

(6) Non è qui il caso di esaminare le connessioni esistenti nel campo della teoria dei salari e in quello della politica salariale. Vogliamo invece sottolineare il parere espresso il 20-21 febbraio 1960 dal Consiglio degli economisti (Wirtschaftswissenschaftlicher Beirat) costituito presso il Ministero dell'Economia della Repubblica Federale Tedesca con il compito di consigliare il Ministero medesimo o il Governo federale nelle materie riguardanti la politica economica del paese. Tale parere dice in sostanza che il salario nominale può essere tanto più aumentato, senza conseguenze inflazionistiche, quanto maggiore è la parte di salario non consumata e risparmiata. Gli imprenditori sostengono invece tenacemente la tesi che il salario può aumentare solo nella misura in cui si accresce la produttività del lavoro. Ma ciò è vero solo se tutto il resto rimane immutato; il che non accade mai. In particolare può e deve essere mutato il rapporto tra la quota di salario che viene destinata al consumo e quella che viene riservata al risparmio. I sindacati tedeschi sono talmente legati alle loro concezioni tradizionali che non si sono affatto accorti di quale importante aiuto abbia loro offerto questo parere; neppure lo zelo con cui la controparte si è adoperata per svalutarlo ha fatto aprire loro gli occhi. [Su uno degli aspetti della problematica in

Hans Böckler (7) e le persone, che insieme a lui ricostruiscono i sindacati tedeschi dopo il crollo del 1945, si propongono come scopo di dar vita, invece che a una pluralità di movimenti o di indirizzi sindacali, operanti gli uni a fianco degli altri, se non addirittura in lotta gli uni contro gli altri, a un movimento sindacale forte e unitario, nel quale potessero trovarsi insieme tutti gli operai che riconoscono come valori fondamentali la dignità dell'uomo, la giustizia e la libertà; a un movimento sindacale che fosse una patria comune per tutti. Questo ideale nei circoli del DGB lo si considera volentieri o lo si vuol considerare come già raggiunto; non si vede o non si vuol vedere quanto ancora manchi al raggiungimento di esso e come oggi si sia in realtà più lontani da quella meta che non nei primi anni così pieni di slancio e di fiducia.

Solo un sindacato fa eccezione: quello degli insegnanti (composto soprattutto di maestri). Tale sindacato non inganna in nessun modo se stesso; in quanto è e vuole espressamente essere un sindacato di tendenza. Non nel campo specificamente sindacale, ma piuttosto in quello pedagogico esso segue consapevolmente e volontariamente una via ideologicamente ben definita, a proposito della quale tutti devono sapere che un cristiano, il quale viva la sua fede (in ogni caso, un cattolico) non può seguirla. Tutti gli altri sindacati del DGB, invece, si cullano nell'illusione - in buona fede, ci sembra - di essere riusciti a realizzare in se stessi tutto quanto si richiede per un sindacato unitario.

5. Possiamo ora sorvolare sulla questione se i sindacati del DGB siano compromessi con la politica di partito. Se tra i membri di questa organizzazione prevalgono numericamente gli iscritti o i simpatizzanti per un partito politico, è forse pretendere troppo dalla natura umana se ci si aspetta che tale preponderanza non si manifesti rafforzata nel corpo dei funzionari, e che le idee mutate da quel partito politico non debbano colorire il comportamento sindacale dei funzionari stessi. Certo, a rigore, questo non dovrebbe accadere in un sindacato unitario; un sindacato che voglia essere unitario dovrebbe per ciò stesso sempre rinnovare, sinceramente e seriamente, i suoi sforzi diretti a eliminare per quanto è possibile tutto ciò che in questo mondo imperfetto, a tale proposito, non può venire completamente soppresso. Se non è dato di vedere questi sforzi in misura apprezzabile, allora si deve supporre che anche qui qualche cosa manchi perché si abbia un'esatta conoscenza di quello che si è e si deve essere.

6. Un criterio molto più severo deve venir applicato quando sono in questione non già le idee politiche dei partiti, ma delle convinzioni moralmente vincolanti. Sotto questo aspetto un sin-

materia, cfr. H. J. WALLRAFF, *La discussione in Germania sui salari di investimento*, in *Aggiornamenti Sociali*, (giugno) 1959, pp. 325-336, rubr. 53].

(7) HANS BÖCKLER fu presidente del DGB dopo il 1945.

dacato che voglia essere unitario deve interdirti rigorosamente di intraprendere qualunque cosa contrasti con le convinzioni di una parte dei suoi membri; ancor meno gli è consentito di pretendere un comportamento di tal genere dai suoi membri. Nel momento stesso in cui un sindacato intraprende qualche cosa di simile o lo pretende dai suoi membri, esso cessa di essere unitario; se ciò nonostante continua a considerarsi unitario, si deve ritenere che esso non conosce a sufficienza se stesso. Caso per caso si dovrà giudicare se errori di questo genere, o altri simili, siano in concreto tanto gravi da obbligare quel membro del sindacato che è stato offeso nelle sue convinzioni a rifiutarsi per motivi di coscienza di seguire le direttive del sindacato stesso, ed eventualmente a subire anche un procedimento di espulsione oppure a prevenire un tale procedimento rassegnando le proprie dimissioni.

7. E' un fenomeno di ordine generale, e perciò suscettibile di una valutazione di valore universale, il fatto che una associazione sindacale impedisca ai suoi membri di costituire in tutta libertà all'interno dell'associazione stessa, **gruppi aventi finalità che non contrastino con la morale, il diritto o lo statuto**, e in particolare aventi finalità di politica sindacale. Mentre gruppi orientati secondo una politica di partito, a quanto è dato di vedere, non trovano alcun ostacolo sulla loro strada, incontrano invece una seria opposizione quei gruppi che sorgono per altre ragioni, soprattutto se tali ragioni sono di natura ideologica.

Un sindacato che, ad esempio, non permetta che si formino tra i propri membri raggruppamenti con lo scopo di presentare delle candidature per le elezioni sindacali e di far propaganda per i candidati presentati, sarebbe altrettanto antidemocratico quanto uno Stato, il quale per le elezioni politiche permettesse la presentazione di una sola lista di candidati, che poi l'elettore potrebbe « votare » (8). La piena libertà di formare una opposizione e la reale possibilità per l'opposizione di arrivare un giorno al potere sono requisiti essenziali perché esista una vera democrazia. Se un sindacato vuol essere democratico, deve quindi non soltanto permettere, ma anche volere ed esigere che i suoi membri non lascino la politica sindacale nelle mani dei funzionari o, peggio ancora, di un piccolo numero di funzionari degli alti gradi, e si impegnino, invece, essi stessi ad operare attivamente non solo sul piano sindacale, ma anche su quello della politica sindacale.

Il singolo membro del sindacato, lasciato a se stesso, non può far questo, allo stesso modo del cittadino che non può, se non si unisce ad altri, partecipare alla vita dello Stato ed eser-

(8) Se e in quale misura tutto ciò debba ritenersi valido anche per altre elezioni, ad esempio, per quelle degli organismi di autoamministrazione delle assicurazioni sociali, non viene qui esaminato.

citarvi un influxo. Questo è possibile solo se persone della stessa opinione si raggruppano e creano tra loro saldi legami.

Un partito politico che con il suo statuto o con il suo comportamento volesse impedire la formazione di tali gruppi o circoli ai suoi membri, contravverrebbe all'art. 21, comma I della Costituzione Federale (9), perché tale disposizione statutaria o un simile modo di agire non sarebbe democratico e violerebbe apertamente un diritto democratico fondamentale. Molto più grave sarebbe il caso di un sindacato il quale si comportasse in questo modo; perché allora il diritto democratico fondamentale che per tale modo verrebbe conculcato, sarebbe proprio quello su cui si fonda la sua stessa esistenza giuridica, che è il diritto fondamentale alla libertà di associazione e rispettivamente di coalizione. Che proprio questo diritto venga misconosciuto nei circoli dirigenti dei sindacati del DGB, è cosa che sorprende (10). Considerarsi, ciò nonostante, democratici, e credere di avere soddisfatto sufficientemente alle esigenze di un sindacato unitario, per il quale è elemento vitale la democrazia sindacale interna, è certamente dare prova di insufficiente conoscenza della natura del sindacato di cui si fa parte; una tale insufficienza non può non provocare uno stato di profonda inquietudine in quanti affermano per principio l'idea del sindacato unitario.

Il sindacato unitario è un ideale alto, e perciò forse non raggiungibile completamente al primo slancio. Se si vuole arrivare veramente a costituirlo, bisogna innanzitutto rinunciare alla comoda illusione per cui si immagina che la meta sia stata subito raggiunta. L'opera è tutt'altro che compiuta.

Oswald von Nell-Breuning

(9) L'art. 21, comma 1, della *Costituzione della Repubblica Federale Tedesca* recita: « I partiti collaborano alla formazione della volontà politica del popolo. La loro fondazione è libera. Il loro ordinamento interno deve corrispondere ai principi democratici. Essi devono render conto pubblicamente dell'origine dei loro mezzi ».

(10) Gli ambienti sindacali del DGB non mancano all'occasione di far sapere che essi non hanno in via di principio nulla da obiettare contro la formazione dei gruppi, ma che non possono permetterne la *istituzionalizzazione*, e che solo contro di questa fanno opposizione. Si tratta di vedere che cosa si intende per *istituzionalizzazione*. Se con tale termine si vuol designare la creazione di una *istituzione* la quale sia prevista nello statuto sindacale e in esso integrata (per intenderci la creazione di qualche cosa di simile alle *frazioni* nella Confederazione Sindacale Austriaca), allora si può benissimo respingere l'*istituzionalizzazione* dei gruppi e restare buoni democratici; si tratta di una di quelle cose che in ogni organizzazione democratica vengono decise dalla maggioranza e che possono venire decise solo con una deliberazione presa dalla maggioranza. La democrazia sindacale interna non viene per nulla in questione in tutto questo. Quello che per i membri di un sindacato è un diritto democratico fondamentale che non può venir loro tolto e a cui essi non possono rinunciare, è qualche cosa di completamente diverso: si tratta del diritto di formare, trasformare e sciogliere liberamente gruppi debolmente o rigidamente organizzati. Se si designa come *istituzionalizzazione* un certo grado di consolidamento organizzativo di detti gruppi, allora si deve ritenere che non si possa impedire ai membri di un sindacato di *istituzionalizzare* i gruppi da loro costituiti.