

POLITICA DELLA PROPRIETÀ E COGESTIONE OGGI IN GERMANIA

Presentando, nel numero di novembre 1966, l'articolo di J. JOBLIN sulle forme di partecipazione operaia in atto oggi nei paesi dell'Europa occidentale, preannunciavamo la pubblicazione di uno studio sulla « cogestione » in Germania di H.-J. WALLRAFF S. J., già noto ai nostri lettori per altri saggi pubblicati su questa rivista.

L'articolo che segue tratta della cogestione nel più ampio contesto delle misure promosse in Germania per trasformare profondamente alcune importanti strutture della economia del Paese, allo scopo di ovviare alle conseguenze negative derivanti dal progrediente accentramento del potere economico nelle mani di ristretti gruppi di operatori economici. Tali misure si sviluppano principalmente in due direzioni: si tende, da una parte, a favorire una maggiore partecipazione dei lavoratori al processo di accumulazione del capitale e quindi alla proprietà dei mezzi di produzione, ricorrendo, come a principale e caratterizzante strumento, alla diffusione dei « salari di investimento »; si mira, dall'altra, alla ristrutturazione dei centri decisionali e di potere delle grandi imprese, con l'inserimento in essi di qualificate rappresentanze dei lavoratori mediante l'estensione della « cogestione », secondo proposte innovatrici rispetto alle stesse forme di « cogestione » ora in atto nell'industria carbo-siderurgica.

L'attuazione di queste misure solleva, come è naturale, vivaci polemiche. Ma pone anche nuovi problemi: in particolare quelli connessi con l'esigenza di una ristrutturazione delle rappresentanze economiche e sociali dei lavoratori. Con le riforme auspiccate il sindacato viene infatti ad assumere quasi una duplice natura, per certi aspetti contraddittoria: esso è destinato, da un lato, a gestire i fondi derivanti dai salari d'investimento, diventando così una delle prime potenze finanziarie del Paese, e a designare i rappresentanti dei lavoratori nei consigli di gestione delle grandi imprese; mentre, dall'altro, continua ad esercitare una funzione contrattuale e di contestazione nei confronti delle direzioni di queste stesse imprese e in genere delle strutture della società industriale. Non sarebbe allora tempo di pensare a forme di organizzazione della classe operaia che siano più articolate e meglio rispondenti alle diverse funzioni di rappresentanza e partecipazione richieste dalle nuove dimensioni della moderna vita sociale?

Si tratta, come subito appare, di problemi assai peculiari, nella loro formulazione concreta, della situazione tedesca, la quale si è venuta a mano a mano evolvendo, in questo secondo dopoguerra, con caratteristi-

che ben diverse da quelle che si sono manifestate in altri Paesi, Italia compresa. Resta tuttavia una somiglianza di fondo: anche nel nostro Paese va accentuandosi il processo di concentrazione del potere economico ed è opportuno che la pubblica opinione e in particolare i lavoratori prendano una più chiara coscienza di tale fenomeno e si sforzino di dominarne le conseguenze.

A differenza di quanto è accaduto in Germania, la società italiana nei due ultimi decenni ha visto l'allargamento progressivo dell'intervento pubblico diretto. Questo si è sviluppato in due principali direzioni: l'assunzione da parte dello Stato della gestione di importanti imprese e di interi settori produttivi; l'impostazione di una politica di programmazione economica. In questo contesto, l'azione dei sindacati e delle rappresentanze operaie è stata sollecitata dall'esigenza di fronteggiare e condizionare la concentrazione del potere economico sia privato che pubblico.

Pertanto le linee d'azione dei sindacati italiani solo in parte coincidono con quelle dei sindacati tedeschi. In Italia, infatti, i sindacati solo di recente hanno avvertito la necessità di promuovere una più ampia partecipazione dei lavoratori al processo di accumulazione del capitale, ed in questo senso la CISL ha avanzato la nota proposta del risparmio contrattuale il quale sotto molti aspetti, per le sue finalità e modalità, si ricollega ai salari d'investimento tedeschi. I sindacati italiani, d'altronde, non hanno finora caldeggiato alcuna formula di « cogestione »; vanno invece rivendicando una partecipazione più determinante al processo di programmazione economica e si battono per una maggiore articolazione e incisività della contrattazione collettiva portandola sino al livello aziendale.

Seguendo questa linea, essi potranno egualmente influire con efficacia sui centri decisionali dell'economia a livello sia nazionale sia aziendale, senza venir meno alla loro fondamentale funzione contrattuale e senza esporsi a quelle difficoltà che stanno invece incontrando i sindacati tedeschi (*).

CARATTERISTICHE DELLA POLITICA INDUSTRIALE IN GERMANIA

La Gran Bretagna, la Francia e l'Italia, dopo la seconda guerra mondiale, hanno trasferito singole grandi imprese o tutte le imprese di alcuni settori particolarmente importanti in proprietà dello Stato, o hanno stabilito, per le stesse, altre forme di gestione collettiva. Nella Repubblica federale tedesca invece non è accaduto nulla di simile. Ciò può sorprendere, dal momento che l'economia nazionale tedesca si presenta con caratteristiche sostanzialmente identiche a quelle dei rimanenti paesi dell'Europa occidentale, e in quanto i problemi fondamentali di tale economia sono identici a quelli delle economie nazionali italiana, francese e inglese.

(*) Sulla problematica relativa ai rapporti tra sindacati e ordine esistente, nella odierna società industriale, v. O. VON NELL-BREUNING, *Sindacati tedeschi: concezioni e realtà*, in *Aggiorn. Soc.*, (aprile) 1963, pp. 255 ss., rubr. 913.

Sfiducia nelle nazionalizzazioni.

Varie ragioni hanno contribuito a far sì che la Germania occidentale non percorresse lo stesso cammino dei suoi vicini. La fiducia dei tedeschi nel potere dello Stato era gravemente scossa: al tempo del **nazismo**, infatti, proprio l'istituzione statale era stata utilizzata come strumento per sfruttare, ingannare e ridurre in schiavitù il popolo. D'altra parte, milioni di persone avevano avuto in Russia l'occasione di osservare come funzionava una economia interamente nazionalizzata. Tutti quelli che fuggivano in occidente dai territori della Germania centrale e orientale, in seguito alle loro esperienze dirette, erano divenuti scettici nei confronti di un'economia in tutto o in parte dominata dallo Stato.

Infine, all'indomani della guerra, i **grandi complessi industriali erano tutti più o meno danneggiati**; la moneta era saltemente svalutata che anche gli istituti di credito e le grandi società di assicurazione non erano in grado di svolgere la loro funzione. Non sembrava che fosse possibile giungere presto a ricostituire un sistema imprenditoriale di qualche efficienza. Quando poi le potenze occupanti procedettero allo smantellamento dei pochi impianti di produzione dell'industria carbo-siderurgica, della grande industria chimica e dell'industria elettrica, che erano sopravvissuti alla guerra, ciò produsse anche l'effetto di indurre i lavoratori e i sindacati a dichiararsi solidali con tali imprese.

I **socialdemocratici**, nei primi anni del dopoguerra, fecero conoscere il loro programma che prevedeva la **trasformazione delle imprese di base in imprese gestite dalla collettività**. Essi tuttavia poterono conquistare il potere politico soltanto in singoli Länder, ad esempio nell'Assia, ma non invece a livello nazionale. Anche la **CDU** (Christlich-Demokratische Union = Unione cristiano-democratica), nel cosiddetto programma di **Ahlen**, il primo da essa formulato, si dichiarò in favore di una **nazionalizzazione limitata**; poichè però sotto la direzione di Adenauer si alleò con i piccoli partiti che operavano alla sua destra, con il passar del tempo mostrò sempre più chiaramente di non voler tener conto di quella sua originaria presa di posizione.

Al contrario, invece, imprese che da decenni erano di proprietà dello Stato o dei Länder, vennero vendute a capitalisti privati o per intero o per un'alta quota del capitale. Fu il caso, non solo della Volkswagen, ma anche di imprese elettriche, come per esempio la Preussag o la VEBA. Scopo di tale **privatizzazione** era certamente anche quello di favorire i più larghi strati della popolazione con la partecipazione alla proprietà dei mezzi di produzione. Tutto questo tuttavia dimostra chiaramente come nella Repubblica federale tedesca esista attualmente una **scarsa propensione per la nazionalizzazione delle imprese più grandi**. L'influsso diretto dello Stato sui settori fondamentali dell'economia è così diminuito.

Limiti dell'economia sociale di mercato.

Nella Germania federale, il Parlamento e il Governo non affrontano neppure indirettamente da vicino le imprese private, come forse invece avviene in Francia. Ogni « pianificazione » è infatti rigorosamente esclusa: la politica economica non fissa in nessun caso degli obiettivi specifici, nemmeno per quei settori i cui investimenti sono da essa apertamente od occultamente sovvenzionati. E' principio fondamentale quello di far gravare tutto sulle decisioni e sulla responsabilità dei privati. Con l'espressione programmatica « economia sociale di mercato » ci si aspetta che si arrivi a dar vita a una economia non soltanto altamente produttiva, ma anche il più possibile equilibrata e portatrice di libertà per tutti. Ciò però non si verifica.

In realtà, si è giunti alla nota **concentrazione della proprietà privata del patrimonio produttivo** nella ristretta cerchia di determinate categorie di cittadini: circa il 15% dei cittadini e delle famiglie dispongono della proprietà privata dei mezzi di produzione; il restante 85% non vi partecipa in alcuna misura. Inoltre, anche con il pieno impiego, non si è riusciti a neutralizzare in misura sufficiente nelle imprese la tradizionale **preponderanza del capitale sul lavoro**: per lo meno non si è riusciti a far ciò in numerose imprese. In terzo luogo, **le più grosse imprese si sono sviluppate fino a diventare vere potenze economiche, sociali e anche politiche**, cosicchè solo per una finzione si può continuare a considerarle come enti a carattere puramente privato. Esse hanno assunto un'importanza pubblica, senza che da ciò si siano tratte le necessarie conseguenze di natura tecnica.

Nuovi obiettivi della politica sociale.

Poichè lo Stato, diversamente da quanto accade nei paesi occidentali vicini, rifugge dal creare un diretto contrappeso ai privilegi dell'economia privata mediante la costituzione di imprese di sua proprietà o che siano da esso influenzate in modo ben definito, la discussione, partendo dalla contestazione della validità della politica fin qui condotta in Germania, si propone due obiettivi: quello del **trasferimento ai lavoratori di una notevole quota della proprietà privata del patrimonio produttivo**; e quello dell'**attribuzione al lavoro di un maggior peso in seno alle imprese mediante una cogestione qualificata**.

Ambedue queste aspirazioni vengono discusse in quanto prevedono una rappresentanza dei ceti più modesti. L'auspicata uguaglianza non potrebbe infatti essere raggiunta nè contrapponendo ai tradizionali proprietari una massa amorfa di piccoli proprietari, nè mediante una cogestione esercitata dalla massa stessa dei lavoratori.

POLITICA DELLA PROPRIETA' E RAPPRESENTANZA OPERAIA

Iniziative e polemiche circa i salari d'investimento.

Le classi finora privilegiate furono sin dall'inizio consapevoli che avrebbero trovato un serio contrappeso soprattutto in un efficace sistema rappresentativo dei lavoratori. Perciò, in tema di formazione della proprietà dei lavoratori, sostennero dapprima che strumento per realizzarla dovesse essere il risparmio dei singoli sul proprio salario. Quando infine si riuscì ad attirare la attenzione del Parlamento sulla scarsa capacità di risparmio delle masse, con il risultato che lo Stato prese a stimolare il risparmio con premi speciali, i proprietari pretesero che si dovesse premiare solo la decisione di risparmiare del singolo. Volevano prima di tutto essere sicuri che venisse impedito ai sindacati di diventare i portavoce dei lavoratori-risparmiatori e dei lavoratori-proprietari.

In opposizione all'argomentazione dei vecchi proprietari, il documento dal titolo « **Raccomandazioni per una politica della proprietà** », pubblicato nel gennaio 1964 da un gruppo di lavoro creato insieme, in Germania, dalla Chiesa cattolica e da quella evangelica, dichiarava che era necessaria « la collaborazione responsabile di entrambe le parti contrattuali » (1).

Il grande sindacato degli operai edili diretto da Georg Leber, nel settembre 1964, fece proprio questo programma. Esso domandava, come sindacato, che la corrispondente associazione dei datori di lavoro si impegnasse a versare, oltre ai salari allora vigenti, anche un « **salario d'investimento** », cioè una quota di salario che non si sarebbe potuta utilizzare, ma che avrebbe dovuto essere senz'altro risparmiata (2). Nel marzo 1965, nel settore edile venne effettivamente concluso un contratto collettivo con questa clausola. In seguito a ciò, il 15 maggio 1965, il Parlamento tedesco, approvando a grande maggioranza la « **seconda legge per la promozione della formazione della proprietà dei lavoratori** », riconobbe il « salario d'investimento » fissato mediante contratto collettivo e, riconoscendolo quale atto di risparmio, estese ad esso i premi di cui già usufruivano gli atti di risparmio individuali.

I possidenti e gli imprenditori tedeschi godendo quanto al

(1) V. testo integrale del documento in *Aggiorn. Soc.*, (aprile) 1965, pp. 291-302.

(2) La problematica del salario d'investimento, quale si pone in Germania da alcuni anni, è stata ampiamente esposta da H.-J. Wallraff in due articoli precedentemente pubblicati dalla nostra rivista: *La discussione in Germania sui salari d'investimento*, in *Aggiorn. Soc.*, (giugno) 1959, pp. 325-336, e *Salari d'investimento in Germania, ib.*, (aprile) 1965, pp. 281-290.

reddito, al patrimonio e al potere decisionale di una posizione superiore alla media, e perseguendo quindi i loro interessi con mentalità individualistica, difficilmente possono riconoscere che un organo rappresentativo sia in grado di prendere decisioni ragionevoli e che i rappresentanti di gruppi numerosi possano procedere responsabilmente a contrattazioni economiche. Soprattutto sospetti sono per loro i sindacalisti.

Nella maggior parte dei casi, si ignorava persino il fatto che da molto tempo in determinati settori si operava mediante organi rappresentativi e che anzi si doveva operare attraverso tali organi. Nelle società per azioni è la maggioranza degli azionisti a decidere l'impiego del profitto realizzato dall'impresa. La maggioranza rappresenta l'insieme degli azionisti. Se essa ritiene giusto che il profitto non venga distribuito ma investito, cioè risparmiato, questa decisione di risparmio è vincolante anche per la minoranza che si oppone. Praticamente nelle società con azionariato popolare, dove non ci sono grossi azionisti, è la direzione a decidere se si deve risparmiare o no. In questo caso la direzione è organo dell'insieme degli azionisti. Le competenze degli organi di rappresentanza, per quanto riguarda il capitale, sono da lungo tempo riconosciute; da questo dato di fatto però non si traggono le conseguenze di principio. Ogni qualvolta infatti i lavoratori richiamano l'attenzione sulle competenze e sulla coscienza delle proprie responsabilità delle rappresentanze, che operano in loro nome, da parte delle destre si parla di « collettivismo », di « economia dei funzionari », di « telecomando » dell'economia. Ciò si verificò fino al 1965 nelle discussioni sulla politica della proprietà, ciò si ripeté nuovamente mentre si discute sulla cogestione economica nelle imprese.

Dopo che la « seconda legge per la promozione della formazione della proprietà dei lavoratori » è entrata in vigore, appare sempre più chiaramente che i sindacati tendono al raggiungimento di questo scopo. Il sindacato degli edili, che ormai da più di un anno ha fatto il primo passo, ha nel frattempo stipulato un totale di 15 contratti con associazioni di datori di lavoro, in forza dei quali viene pagato un « salario d'investimento ». I pellettieri fruiscono di un « salario d'investimento » in base a un contratto collettivo che venne concluso di comune accordo dai due sindacati dei tessili e dei pellettieri con le rispettive associazioni dei datori di lavoro. Nel **congresso federale del DGB** (Deutscher Gewerkschafts Bund = Confederazione del sindacato tedesco), che ha avuto luogo a Berlino nell'estate 1966, è stato deciso alla unanimità che i sindacati perseguiranno l'obiettivo dei salari di investimento. Questa risoluzione è stata proposta dal sindacato dei metallurgici, il più grande e il più avanzato, che in un primo momento si era mostrato riservato di fronte a tale progetto.

La gestione sindacale dei salari d'investimento.

Nel frattempo Georg Leber e il sindacato degli edili hanno compiuto un nuovo passo, e il problema della rappresentanza è ritornato ad essere punto centrale del dibattito. I salari d'inve-

stimento pattuiti (consistenti in 0,09 DM per ora lavorativa versati dai datori di lavoro in aggiunta al salario normale, più 0,02 DM per ora lavorativa versati dai lavoratori stessi in deduzione dal medesimo salario), i quali per definizione non vengono utilizzati ma accumulati come capitale, ammonteranno presto, a misura che l'esempio degli edili si estenderà ad altre categorie, a somme elevate. Tecnicamente se ne sarebbe potuto affidare la gestione agli istituti di credito esistenti. I più importanti di questi, soprattutto le grosse banche, non hanno ancora preso in considerazione gli interessi e la mentalità dei lavoratori. Non c'era ovviamente da aspettarsi che essi avrebbero fatto qualcosa per spianare il cammino alla partecipazione dei lavoratori alla proprietà dei mezzi d'investimento. Perciò, nell'autunno 1965, Georg Leber fondò un nuovo istituto bancario, la BSV (Bank für Sparanlagen und Vermögensbildung = Banca per il deposito del risparmio e la formazione del patrimonio).

Per proteggere fin da principio la nuova banca dei lavoratori contro ogni sospetto degli scettici, la si affiliò al 100% alla « Bank für Gemeinwirtschaft » (Banca per l'economia collettiva), la quarta banca tedesca in ordine di grandezza, che è praticamente di proprietà dei sindacati e delle cooperative.

Poiché i lavoratori, a norma dei contratti collettivi, decidono autonomamente a quale istituto di credito affidare la gestione del salario di investimento che loro compete, senza dubbio non tutti i salari d'investimento confluiranno nella BSV. Una analisi e una valutazione statistica sarà possibile solo a partire dal 1967, dato che il computo globale dei salari di investimento è cominciato con il 1° gennaio 1966. E' tuttavia prevedibile che alla BSV verranno depositati salari d'investimento per un ammontare di vari milioni di marchi. Il sindacato edile si adopera per raggiungere questo fine con una propaganda molto intensa che svolge nei cantieri edili. Esso, inoltre, ad ogni lavoratore che apre un conto presso la BSV sotto la voce « salari d'investimento », versa « una tantum » un contributo di apertura di 5 marchi. Il sindacato edile non partecipa direttamente alla BSV, ma alla società madre, cioè alla « Bank für Gemeinwirtschaft ». L'organo di controllo della BSV, il consiglio di amministrazione, viene eletto in maggioranza (8 rappresentanti su un totale di 15 membri) attraverso una votazione cui partecipano i lavoratori edili risparmiatori.

La BSV era stata appena fondata e fatta conoscere, e già si sottolineava, nella stampa vicina agli imprenditori, il pericolo che si giungesse a un predominio economico dei sindacati. L'idea che la banca dei lavoratori sia creditrice degli imprenditori, anzi loro compartecipe, è evidentemente così nuova da spaventare la borghesia. Da lungo tempo ci si è abituati al fatto che il capitale di investimento, di cui abbisogna l'economia moderna, sia messo a disposizione di una classe relativamente ristretta della popolazione e venga gestito da istituti tipicamente borghesi.

Anche se alcuni accenni al potere crescente dei sindacati e al pericolo di un accentramento sindacalista dell'economia sono argomenti tattici in funzione della polemica, è un fatto che i sin-

dacati tedeschi vanno gradualmente assumendo una ben definita posizione rispetto al problema. Si tratta di grossi sindacati unitari, riuniti nel DGB, i cui iscritti si aggirano sui 7 milioni. Poichè dopo la seconda guerra mondiale gli scioperi sono stati rari, le riserve finanziarie dei sindacati aderenti al DGB sono rimaste intatte; continuano anzi ad aumentare di anno in anno.

Dopo l'inutile tentativo di dar nuovo sviluppo a dei sindacati cristiani, esistono in Germania, oltre il DGB, soltanto un sindacato che raccoglie una parte degli impiegati e che, in ogni caso, opera normalmente in accordo con il DGB, e alcune associazioni professionali più piccole di funzionari e di impiegati. Come forza associata e complesso patrimoniale il DGB è senza dubbio di gran lunga il più degno di considerazione.

Il problema della rappresentanza dei lavoratori.

Se in futuro i salari d'investimento si estenderanno e se i capitali che ne risultano verranno gestiti prevalentemente da istituti di credito soggetti al controllo del DGB, quest'ultimo verrà ad assumere veste di protagonista sul mercato finanziario tedesco. In tale ipotesi, le centrali del DGB avrebbero un peso determinante su qualsiasi politica degli investimenti. Si preannuncia così una **nuova fase nel campo dei rapporti fra lo Stato, la società e l'economia.**

Anche la discussione sulla cogestione economica nelle imprese, ritornata di attualità, si orienta nella medesima direzione. Nella misura in cui la cogestione deve essere esercitata tramite portavoce e incaricati del DGB, il potere viene a concentrarsi ancor più nelle medesime mani. L'idea della cogestione economica non è affatto necessariamente connessa con un tale pericolo; quel pericolo tuttavia esiste.

Il perseguimento del duplice obiettivo della formazione della proprietà e della cogestione deve tendere a favorire vasti strati della popolazione attiva, più precisamente quel 70-80% di essa che è rappresentato dai lavoratori dipendenti. Ma una parte così notevole della popolazione non dovrebbe assolutamente continuare a venir rappresentata soltanto attraverso **una sola organizzazione.** Fino a quando tuttavia i ceti che tradizionalmente dominano l'economia, si opporranno a concedere alla maggioranza la parte ad essa spettante della proprietà privata del patrimonio produttivo e a riconoscerle i diritti di decisione, nessun ulteriore progresso potrà essere compiuto senza l'aiuto di quella grande potenza che sono i sindacati. In ogni caso, qualsiasi successo parziale, che si raggiunga con il concorso del DGB, obbliga a pensare più seriamente a una **rappresentanza il più diversificata possibile delle categorie lavoratrici.**

Alcuni ritengono « a priori » impossibile che un movimento sindacale della forza del DGB sia disposto a concedere spazio ad altri tipi

di rappresentanza della classe lavoratrice i quali siano da essa indipendenti. Gli scettici non credono affatto che i sindacati trasferiscano capitali e poteri decisionali, che essi hanno conquistato a favore dei lavoratori, a nuove rappresentanze dei lavoratori. Gli apparati delle associazioni — così si ritiene —, anche quelli delle associazioni sindacali, presto o tardi diventano fini a se stessi.

Certo, simili obiezioni non sono destituite di fondamento: la società industriale presenterà gli stessi problemi di fondo dell'epoca antica, di quella medievale e di quella borghese più recente. Non bisogna tuttavia supporre che le associazioni dei lavoratori, quasi per una legge di natura, siano costrette a una deficienza di sviluppo, diversamente da quanto è avvenuto per le organizzazioni della proprietà tradizionale. Da tempo si vede chiaramente che i sindacati dei paesi occidentali soddisfano veramente le esigenze dei loro iscritti. E quanto più essi si preoccupano della formazione dei lavoratori, tanto più difficile può loro riuscire, nell'ipotesi che lo vogliano, di tenerli in stato di minorità. Considerata la quota di popolazione i cui interessi economici essi rappresentano, i sindacati per il momento sono ancora lontani dall'aver raggiunto una posizione di predominio.

RUOLO DELLA COGESTIONE

Origine della cogestione in Germania.

1. Nella Germania occidentale, come abbiamo già ricordato, solo nei primissimi anni dopo la seconda guerra mondiale si attribuì qualche importanza alla nazionalizzazione delle grandi imprese o dei settori economici fondamentali; in seguito si rinunciò del tutto a questo tipo di organizzazione dell'economia; non intendiamo qui discutere se a torto o a ragione. In ogni caso, questa rinuncia obbligò a perseguire con maggiore decisione l'obiettivo, che era diventato urgente anche per altri motivi, di assicurare alle masse la partecipazione al possesso della ricchezza produttiva e alla classe lavoratrice la partecipazione ai poteri di decisione.

A ogni passo venivano in questione la vecchia *tensione tra l'individuo e l'organizzazione*, e in particolare *la potenza e le competenze dei sindacati*; soprattutto quando si discuteva:

— se la decisione di risparmiare possa avere un senso nel sistema dei salari d'investimento pattuiti mediante contratto collettivo;

— se e in qual misura la cospicua massa di capitali, che a lungo andare vengono ad accumularsi sotto forma di salario d'investimento della classe lavoratrice, debbano venire gestiti da istituti di credito dominati dai sindacati;

— se e in qual misura (la questione è ora di particolare attualità) la cogestione economica debba venire esercitata nelle imprese attraverso i rappresentanti della classe lavoratrice, delegati o proposti dai sindacati.

2. Nei paesi occidentali si è cercato in diversi modi di migliorare la posizione dei lavoratori di fronte al capitale. Nella maggior parte dei casi in questi anni si è continuato a seguire la via che la storia aveva fin qui tracciato.

La discussione tedesca sulla cogestione va vista in relazione con la storia tedesca. Qui non è possibile neppure un breve sguardo d'insieme. Immediatamente dopo la seconda guerra mondiale, l'idea di dar vita a una cogestione economica qualificata all'interno delle imprese ebbe una energica spinta quando gli alleati sottoposero i grossi complessi dell'industria siderurgica ad una amministrazione fiduciaria e composero i consigli di amministrazione delle imprese di tale settore con membri scelti da tre diversi gruppi. Accanto ai rappresentanti dei proprietari del capitale entrarono a far parte di quei consigli i rappresentanti dei sindacati e alcune persone chiamate a rappresentare l'interesse pubblico. In seno alla direzione delle società fu nominato un « direttore sociale e del personale » che aveva diritto di voto come il direttore commerciale e il direttore tecnico, e che doveva avere la fiducia del personale dipendente. Quando le imprese vennero di nuovo sottoposte al diritto comune tedesco riguardante le società, i sindacati ottennero che non venisse cambiato il sistema che si era venuto instaurando nel settore carbo-siderurgico, e che per questo settore venisse invece innovato il diritto. Il risultato fu la « **legge sulla cogestione** nei consigli di amministrazione e nelle direzioni delle imprese minerarie e in quelle dell'industria siderurgica », **approvata il 21 maggio 1951**. Da quando tale legge è in vigore, nelle imprese in questione funziona la cogestione economica, anche se la struttura giuridica che la regola presenta gravi imperfezioni.

3. In sostanza, la cogestione economica, che dal 1951 esiste nelle imprese del settore carbo-siderurgico che normalmente impiegano più di 1.000 persone, consiste nel fatto che il **consiglio di amministrazione è formato**, oltre che da un membro « neutrale », **per metà da rappresentanti degli azionisti e per metà da rappresentanti dei lavoratori**. Tutti i membri del consiglio di amministrazione vengono eletti dall'assemblea generale degli azionisti; i rappresentanti dei lavoratori vengono però scelti soltanto sulla base delle proposte fatte dal consiglio aziendale previa consultazione dei sindacati. I rappresentanti dei lavoratori in seno al consiglio di amministrazione sono cinque, di cui due appartengono ai sindacati e due sono scelti dalle maestranze; il quinto membro, pur essendo egli pure rappresentante dei lavoratori, non deve essere nè membro del sindacato nè appartenente alle maestranze. Come è facile vedere, benchè la cogestione sia sotto l'influenza dei sindacati, non è una cogestione di natura tipicamente sindacale.

I nuovi termini della questione.

Dal 1951 l'economia nazionale tedesca è profondamente mutata. Nei più diversi settori si sono sviluppate **imprese di grandi e di grandissime dimensioni**. Per lo più si tratta di nomi che già nel periodo tra le due guerre mondiali erano simbolo di una straordinaria potenza. Benchè sul mercato mondiale vengano a incontrarsi con complessi di potenza uguale o forse maggiore e siano esposte a un'aspra concorrenza, nel loro ambiente, all'interno cioè della Germania occidentale, viene loro attribuita una **importanza quasi di carattere pubblico**.

Date le loro enormi dimensioni, decine di migliaia di persone dipendono dalla loro esistenza, e intere città o zone ancor più vaste sono legate al loro destino; non le si può lasciar perire, e perciò l'interesse pubblico garantisce la loro vita. In Inghilterra o in qualsiasi altro paese si sarebbe già da tempo pensato alla loro nazionalizzazione; 40 anni fa ciò sarebbe probabilmente accaduto anche in Germania. La supposizione che tali grandi complessi siano di natura completamente privata, come le medie e piccole imprese, è meramente fittizia.

a) I grandi complessi industriali e il problema della concentrazione del potere decisionale.

1. I **proprietari** di quelle grosse imprese che hanno una importanza pubblica — nella Repubblica federale tedesca si calcola siano una cinquantina — sostengono che l'interesse della collettività, che è legato alla vita di tali complessi, da una parte viene tutelato attraverso l'aspra concorrenza che domina sui mercati mondiali, e, dall'altra, viene salvaguardato dall'obbligo sociale che incombe sulla proprietà privata sia secondo i principi dell'etica cristiana e umanitaria, sia in forza delle norme della Costituzione. Il grande proprietario moderno dovrebbe essere consapevole delle proprie responsabilità verso la collettività. Inoltre il controllo esercitato dallo Stato sarebbe così rigido che anche la più grossa proprietà o impresa privata non sarebbe nelle condizioni di abusare della propria potenza e di ledere i legittimi interessi altrui.

2. Secondo numerosi **esponenti del movimento sociale** sia socialista, sia cristiano (cattolico e protestante), non è stato e non è possibile fare assegnamento sul fatto che i detentori della proprietà privata, la quale domina le maggiori imprese, in ogni caso prendano in considerazione, accanto ai loro interessi privati, anche quelli pubblici. E' anche per questo che in Germania **si è riaperto il dibattito sulla cogestione**. Come in molti casi — lo testimonia la più recente storia sociale — si è provveduto a distribuire, in quanto possibile, i poteri e le competenze tra diversi centri responsabili — secondo il principio della divisione dei po-

teri formulato da Montesquieu —, così analogamente il potere sociale, che è strettamente legato al controllo sulle imprese di interesse pubblico, non deve concentrarsi nella proprietà privata interessata, e soprattutto non deve essere soltanto nelle mani di uno o più grossi azionisti.

La gestione dei grandi e grandissimi complessi industriali, di cui si tratta, è certamente cosa che è sempre in mano ai proprietari del capitale: in tali complessi i proprietari privati possono tuttora attuare i loro piani. Non siamo in presenza di nessuna forma di nazionalizzazione. D'altra parte, però, **non soltanto la proprietà privata, ma anche il lavoro è vitalmente interessato a queste imprese:** le maestranze non hanno alcuna possibilità di evitare di venire da esse condizionate.

Oltre che il lavoro e la proprietà privata, a un grande complesso sono strettamente legati altresì i fornitori e gli acquirenti. Talvolta la comunità locale o la città in cui ha sede tale complesso, non potrebbero assolutamente sopravvivere senza di esso. L'azienda viene ad essere una realtà più importante della stessa comunità locale. Questo stato di cose crea in certi casi una strana situazione, per cui l'amministrazione del comune, che è di diritto pubblico, praticamente dipende dalla direzione della azienda, che è di diritto privato.

3. In conseguenza di quest'insieme di fatti, la gestione della impresa, la quale per la particolare elasticità che deve avere, deve essere necessariamente unitaria, dovrebbe venir controllata mediante un organo in cui ciascun gruppo di interesse, che partecipa alla vita dell'impresa stessa, dovrebbe avere posizione e voto adeguati alla misura della propria partecipazione: accanto alla proprietà, su piede di parità, dovrebbero esserci le maestranze, e in più i fornitori a lungo termine, gli acquirenti, i creditori, come anche, rispettivamente, la comunità locale e la regione. Da parte dei sindacati tedeschi e dei loro consulenti teorici **viene richiesta almeno una partecipazione delle maestranze al potere decisionale**, e precisamente una partecipazione tale che abbia un peso uguale a quella dei proprietari. Il consiglio di amministrazione delle imprese di qualche importanza dovrebbe essere composto, oltre che dai rappresentanti del terzo gruppo (fornitori, acquirenti, creditori) e della comunità locale, per metà dai rappresentanti degli azionisti e per metà da quelli dei lavoratori.

b) Le proposte di soluzione.

1. Alcune proposte prevedono che la **cogestione economica**, nella forma in cui viene attuata **nelle grosse aziende dell'industria carbo-siderurgica dal 1951**, venga estesa a tutte le società di capitali che verifichino due delle seguenti caratteristiche: impiegino normalmente più di 2.000 dipendenti; abbiano un bilancio minimo di circa 75 milioni di marchi; abbiano un giro d'affari annuale di almeno 150 milioni di marchi. Si richiede, in linea di massima, che un direttore del personale, il quale abbia la fidu-

cia delle maestranze, sia membro della direzione con poteri uguali a quelli degli altri membri per ciò che concerne la gestione degli affari (come è prescritto dalla legge sulla cogestione nella industria carbo-siderurgica). Queste proposte tendono unicamente ad estendere a nuovi settori industriali un tipo di gestione che è già in atto.

2. Essendosi però constatato che la cogestione nel settore carbo-siderurgico presenta **difetti strutturali**, — in realtà, benché le maestranze dispongano del diritto di decisione in seno al consiglio di amministrazione nella stessa misura della proprietà, l'impresa appare pur sempre come dominio della proprietà e il lavoro viene assunto al servizio della proprietà stessa, — si è andata sviluppando una concezione che elimina questi difetti, ma rende necessari dei cambiamenti che vanno più in profondità. E' stato progettato uno **statuto per la grande e grandissima impresa, che tende a realizzare pienamente una vera e propria cogestione economica**. Tale progetto vuol dare espressione al fatto che l'impresa è senz'altro costituita da due gruppi indipendenti tra loro: da coloro che vi partecipano col capitale e da coloro che mettono a disposizione la loro forza lavorativa e la loro capacità.

Nel nuovo statuto dell'impresa nessuno dei due gruppi viene ad essere privilegiato rispetto all'altro. **L'impresa appartiene ad entrambi**; non è cosa che appartenga prevalentemente al capitale. Ciascuno dei due gruppi designa in un'assemblea plenaria i propri rappresentanti, i quali si riuniscono insieme con i rappresentanti eletti dall'altro gruppo in un unico organismo, che può venir denominato « assemblea dell'impresa ». Se l'assemblea dell'impresa, in conseguenza delle modalità della sua elezione, risultasse troppo numerosa — una proposta concreta prevede che ognuna delle due parti designi 36 delegati e che ai 72 membri così designati dovrebbero aggiungersi tre rappresentanti del pubblico interesse —, potrebbe avere difficoltà a procedere essa stessa alla nomina, al controllo e all'eventuale revoca della direzione dell'azienda. In tal caso essa potrebbe creare un organo più ristretto, capace di esercitare le funzioni di supervisione, cioè un « **consiglio di supervisione** » o « **consiglio di amministrazione** ». Si è proposto che questo consiglio sia formato da 12 membri, sei per ognuna delle due parti: il comune interesse al successo dell'impresa potrebbe impedire che i membri del « consiglio di amministrazione » finiscano per neutralizzarsi a vicenda.

Se il « consiglio di amministrazione » fosse composto secondo lo schema indicato, il rapporto numerico tra rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti del capitale rimarrebbe esattamente identico a quello che si ha nel regime di cogestione vigente nel settore carbo-siderurgico. Tuttavia la posizione dei **rappresentanti dei lavoratori** risulterebbe di gran lunga migliore. Essi non sarebbero semplicemente « ammessi » nel consiglio, non sa-

rebbero soltanto «imposti» dal legislatore, non opererebbero più in un campo appartenente ad altri, ma **avrebbero senz'altro la stessa posizione dei rappresentanti del capitale.** La direzione dell'azienda non verrebbe nominata e influenzata soltanto con il consenso dei rappresentanti dei lavoratori, ma verrebbe nominata e influenzata direttamente dal lavoro e dal capitale.

Poichè con un nuovo statuto dell'impresa di questo tipo la direzione nel suo insieme viene ad essere espressione diretta degli interessi delle due parti, non sembra più necessario attribuire una posizione particolare al membro della direzione competente per il personale, come accade per il direttore del personale nel sistema di cogestione vigente nel settore carbo-siderurgico. In quel sistema si prevede infatti che l'elezione del direttore del personale avvenga secondo norme particolari e la legge esige espressamente che egli debba godere la fiducia del personale dipendente. Tale schema suppone evidentemente che il direttore del personale rappresenti interessi diversi da quelli di cui sono rappresentanti il direttore commerciale e quello tecnico, che sono di fatto dalla parte del capitale. Ciò, mentre da una parte mette in pericolo l'unità della direzione, dall'altra fa sì che non venga giustamente valutato il posto del lavoro nell'impresa.

3. Anche esponenti del DGB hanno preso parte ai lavori preliminari per la redazione del nuovo statuto dell'impresa, ma i sindacati non si sono ancora ufficialmente pronunciati sul progetto. Pertanto, quando si parla della necessità di diffondere il sistema della cogestione, si fa non di rado riferimento a **differenti progetti.** Differenze non ci sono soltanto tra la concezione cristiana e quella socialista. Alcuni pensano di estendere la cogestione solo alle società di capitali; altri invece vorrebbero estenderla anche alle società di persone e alle imprese commerciali gestite da un unico titolare, nella misura in cui esse raggiungano l'ordine di grandezza critico. Qualche proposta prende in considerazione solo le grandi e le grandissime imprese; altri progetti riguardano tutte le imprese che impiegano più di 1.000 o 2.000 persone.

Si è comunque unanimi nel riconoscere che è **soprattutto importante dare un assetto organizzativo alle imprese più grosse,** in quanto proprio in esse si ritrova il punto di convergenza di parecchie componenti della questione. In primo luogo, l'impresa di grandissime dimensioni pone in termini nuovi l'antichissima esigenza della divisione dei poteri. In secondo luogo, in queste imprese ci sono già organi di controllo molto ampi, consigli di amministrazione molto numerosi; per cui la composizione differenziata degli organi stessi non dovrebbe causare un loro appesantimento; non occorre aumentare il numero dei controllori: si deve soltanto rinnovare per legge la metà di quelli esistenti. In terzo luogo, il raggruppamento dei lavoratori nelle massime imprese è più esistenzialmente compatto che nelle medie e piccole imprese.

La posizione dei sindacati.

Sia che la cogestione economica continui a svilupparsi secondo i criteri adottati nel 1951 per l'industria carbo-siderurgica, sia che si scelga di apportare questa o quella modifica nel senso indicato dallo statuto dell'impresa recentemente progettato, rimane in ogni caso aperto il problema della misura in cui i rappresentanti dei sindacati debbano esercitare il diritto di cogestione.

a) Il problema della partecipazione dei sindacati alla cogestione.

Da un lato, c'è il pericolo che il potere del DGB aumenti ancora: sia per il fatto che esso già controlla una elevata quota di capitale — risultante dal progressivo accumularsi dei salari d'investimento e dallo sviluppo dei suoi istituti di credito —, sia per il fatto che la cogestione nelle imprese verrebbe a cadere in larga misura nelle sue mani. Il sistema economico nazionale potrebbe trasformarsi in tal modo in un sistema di imprenditori dipendenti dai sindacati. A questa eventualità si oppone, oltre che l'insieme delle categorie imprenditoriali, anche la stragrande maggioranza della popolazione. Gli stessi sindacati, d'altra parte, non otterrebbero nulla da questa eventualità: essi infatti considerano se stessi come istituzioni che per loro natura presuppongono una economia nazionale libera, cioè formata da imprese private; distruggerebbero i loro stessi presupposti, se alla lunga assumessero le funzioni proprie della impresa privata. Le dichiarazioni dei loro portavoce, secondo le quali essi non si propongono un simile obiettivo, sono degne di fede.

Non si può d'altronde portare avanti né la politica della proprietà né la stessa cogestione senza il vigoroso aiuto dei sindacati. Inoltre una cogestione, esercitata esclusivamente dai rappresentanti del personale dipendente, diventa problematica nella misura in cui **proprietà e maestranze vengono a perseguire interessi coincidenti**. Per loro non è difficile operare insieme a **spese di terzi**: ciò può accadere specialmente nelle grandi e grandissime imprese. Per ovviare a tale inconveniente, si dovrebbe per lo meno aumentare il numero dei rappresentanti dell'interesse pubblico. Se però è necessaria una partecipazione alla cogestione da parte di persone estranee alle maestranze, è naturale che siano i rappresentanti dei sindacati a mettersi a disposizione a tale scopo, in quanto conoscono bene sia il mondo del lavoro sia i rapporti politico-economici.

La molto discussa partecipazione dei sindacati alla cogestione economica nell'impresa richiama inoltre il fatto già ricordato che la categoria lavoratrice — fino all'80% delle popolazioni moderne — è sinora articolata solo in relativamente **poche forme di rappresentanza**. Non ci si deve quindi meravigliare se tutti i diritti che la categoria dei lavoratori si conquista e che può tutelare solo attraverso dei rappresentanti, vengono innanzitutto ri-

feriti ai sindacati, che sono evidentemente la più forte e la più nota delle organizzazioni. Ciò, soprattutto quando sono proprio i sindacati che hanno fatto acquisire quei nuovi diritti. Evidentemente deve passare un certo tempo prima che diritti e doveri, che sono distinti l'uno dall'altro, siano garantiti attraverso organi e strutture i quali siano a loro volta distinti. Poiché il diritto alla cogestione economica nell'impresa deve ancora essere conquistato, non si può pensare per il momento di ottenerlo senza il concorso di quell'unica efficiente associazione dei lavoratori che sono i sindacati.

b) Funzione contrattuale dei sindacati e loro partecipazione alla cogestione.

1. Nella discussione in corso in Germania, si oppone ai sindacati che una cogestione economica nell'impresa che essi strapassero di forza e parzialmente esercitassero, non sarebbe compatibile con la loro posizione di controparti nel contratto di lavoro: **l'autonomia contrattuale e una vera cogestione non sarebbero tra loro compatibili.** Come controparti del contratto salariale, sarebbe loro compito premere sui datori di lavoro per ottenere aumenti salariali; come cogestori nell'impresa, assumerebbero il ruolo dei datori di lavoro. Una simile cogestione avrebbe dunque per effetto che i sindacati dovrebbero concludere contratti con se stessi. Ad illustrare l'obiezione, si fa riferimento alla posizione del direttore del personale nell'impresa carbo-siderurgica in regime di cogestione: poichè egli è con pieni poteri membro della direzione, appartiene come rappresentante dell'impresa all'associazione dei datori di lavoro; quando provenga dal sindacato, egli viene a trovarsi, nei negoziati contrattuali, di fronte ai suoi colleghi sindacalisti.

L'attuale direttore del personale è realmente in una situazione contraddittoria. E' la sua figura soprattutto che rende palesi le insufficienze strutturali del sistema di cogestione nel settore carbo-siderurgico. Eppure queste carenze strutturali sono assolutamente evitabili. Per esempio, data la grandezza dei sindacati, non è affatto necessario che quelli che operano in un organo della cogestione in nome dei sindacati appartengano contemporaneamente anche alla commissione che stipula i contratti collettivi in nome dei sindacati. E anche quando si giungesse a una parziale identità di persone, ciò produrrebbe **conseguenze sia positive sia negative**, le quali verrebbero a equilibrarsi nel risultato globale. Sarebbe un effetto positivo per il capitale il fatto che nella commissione salariale dei sindacati collaborino persone le quali, a motivo della loro responsabilità come cogestori in seno all'impresa, conoscono personalmente la situazione della controparte e la comprendono meglio. Un aspetto negativo per gli azionisti sarebbe il fatto che essi, date le conoscenze circa la situazione effettiva delle imprese, acquisite da parte dei sindacati grazie alla cogestione, potrebbero difficilmente operare nei negoziati

contrattuali con una tattica che si serva di considerazioni pessimistiche.

2. Gli obiettivi del contratto salariale e della cogestione economica nell'impresa sono così diversi tra loro, che sembra più conveniente non lasciar svolgere i due compiti alle stesse persone. A lungo andare sembra anche preferibile che i cogestori siano persone abilitate ad agire in forza di una rappresentanza dei lavoratori diversa da quella in base alla quale sono abilitati ad agire i funzionari sindacali competenti per i contratti collettivi. Un raggruppamento così vasto come quello della classe lavoratrice, ammette senz'alcun dubbio più sistemi di rappresentanza indipendenti tra loro; anzi, proprio le grandi dimensioni di quel raggruppamento rendono direttamente necessaria una tale pluralità.

Per un periodo transitorio non è tuttavia troppo pericoloso incaricare parzialmente i sindacati della tutela dei diritti che essi conquistano alla classe lavoratrice. Poichè è loro legittimo compito, anzi loro obbligo, quello di ottenere il riconoscimento di tali diritti, è anche loro compito e obbligo, innanzi tutto, quello di vigilare a che questi diritti possano venire adeguatamente esercitati. E' facilmente prevedibile che tensioni interne, tipiche di ogni grande associazione, e che si manifestano apertamente anche in seno al DGB, riescano ad impedire, anche nella fase transitoria, una non desiderata centralizzazione delle competenze. All'occorrenza, si potrebbe sottoporre la cogestione economica a un particolare organo di vigilanza, così come sono sottoposti a controllo speciale, ad esempio, gli istituti di credito e il settore assicurativo. Analogamente a quanto avviene con le prescrizioni in forza delle quali la legge tedesca sulle società di investimento ottiene che i capitali accumulati da tali società vengano distribuiti in molti impieghi diversi, di modo che il rischio non diventi troppo grande, una legge sulla cogestione dovrebbe impedire e la concentrazione dei poteri di cogestione e la loro cumulazione con altri compiti.

Si deve certamente invigilare sulle tendenze che hanno origine dal tipo di cogestione economica che si pensa di adottare. Tuttavia, se si considerano i contrappesi di ordine tecnico-organizzativo che sono in grado di neutralizzare quelle tendenze, le cose si presentano in maniera molto meno problematica. Ogni progresso che viene compiuto costituisce una novità: per il fatto stesso che esso muta ciò che è tradizionale, spaventa tutti coloro che ritengono non esservi bisogno di alcun cambiamento.

La promozione personale dei lavoratori.

1. Nella discussione in corso in Germania due finalità si fondono tra loro: da una parte, l'obiettivo specifico di sviluppare la cogestione economica nelle grandi e grandissime imprese e, dall'altra, il programma generale di migliorare la posizione sogget-

tiva del lavoratore nel sistema economico nazionale. Il conseguimento di tali finalità non si presenta con caratteri di urgenza solo per quanto riguarda le grandi imprese d'interesse pubblico, per le quali si può ricorrere, oltre che alla cogestione economica, anche ad altre misure. E' necessario infatti che anche nelle aziende e nelle imprese di qualsiasi dimensione, disciplinate da qualsiasi tipo di norma, venga obbligatoriamente **migliorata l'informazione del personale dipendente**. Quanto più si estende la tecnica organizzativa del lavoro di gruppo (« team-Arbeit »), tanto più viene a migliorare la posizione soggettiva dei singoli.

Il « consiglio aziendale » (Betriebsrat) come rappresentanza del personale dipendente, sia per le modalità con cui al presente è scelto sia per i suoi compiti e per la sua posizione, non costituisce certo un modello ideale di perfezione. In primo luogo la « commissione economica », istituita dalla « legge sullo statuto delle aziende » (Betriebsverfassungsgesetz) dell'ottobre 1952 per tutte le imprese che impiegano regolarmente più di 100 lavoratori, commissione che deve promuovere la collaborazione tra il consiglio aziendale e l'imprenditore, rimane per lo più ignorata e inefficace. Tutte le forze e i movimenti interessati a una reale riforma dell'ordine sociale, propongono che il Parlamento federale approvi un emendamento alla « legge sullo statuto delle aziende », il quale attribuisca **una maggiore corresponsabilità e una migliore posizione soggettiva al lavoratore**, senza che questo implichi l'instaurazione di una cogestione economica che faccia da esatto contrappeso al capitale. Finora però nessun disegno di legge in questo senso è stato presentato.

2. Le contro-argomentazioni degli imprenditori cercano di suscitare l'impressione che sia in questione soltanto una cogestione da esercitarsi direttamente dal singolo lavoratore. Per questo ci si pronuncia in favore del lavoro di gruppo e ancor più per una più estesa informazione dei lavoratori. Alcune voci chiedono inoltre che si applichi finalmente la « legge sullo statuto delle aziende », o anche che la si rielabori sotto questo o quell'aspetto. In genere però l'attuale « statuto delle aziende » viene presentato come il più avanzato del mondo; da ciò si inferisce che non è necessario modificarlo. La cogestione economica viene interamente e decisamente rifiutata per ciò che concerne il controllo dell'impresa, con il pretesto che essa non contribuisce ad elevare la posizione soggettiva del singolo lavoratore.

Gli argomenti di questo genere trascurano, forse intenzionalmente, il fatto che la **vera cogestione economica** è necessariamente rappresentativa e quindi espone relativamente poche persone, e che essa tuttavia **muta, indirettamente, anche la situazione dei rappresentati**. Il clima delle imprese potrebbe nettamente cambiare nel momento in cui la direzione fosse allo stesso modo immediatamente dipendente dai rappresentanti del lavoro e da quelli del capitale; e se per di più i lavoratori, nel consiglio

di amministrazione, avessero la possibilità di parlare nella veste di chi si occupa di cose che lo riguardano direttamente. Inoltre, non viene preso in seria considerazione il fatto che in ogni caso, per quanto riguarda le grandi e le grandissime imprese di interesse pubblico, è maturata una divisione dei poteri che può venire ragionevolmente connessa con la soluzione del problema della cogestione.

E' sorprendente come nella storia argomenti e contro-argomenti si ripetano ogniqualvolta posizioni acquisite vengono poste in discussione dai portavoce dei ceti in ascesa.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Le predizioni di Cassandra che accompagnano le tendenze politico-sociali nella Germania occidentale, culminano nel duplice avvertimento che salario d'investimento e formazione della proprietà nelle mani dei molti, da un lato, e sviluppo progressivo della cogestione, dall'altro, condurrebbero gli attuali azionisti e imprenditori, in un tempo relativamente breve, anche a prescindere del tutto dal pericolo che si formi un « regime di sindacati », a venir messi in minoranza dai « nuovi arrivati ». Questa prospettiva colpisce evidentemente un tabù. Il problema è solo formulato da voci spaventate, ma non viene per nulla seriamente ponderato.

E' anzitutto da considerare più attentamente il fatto che il « management » quasi autonomo già presenta una novità, i « nuovi arrivati » che sono in rapida espansione. Inoltre bisogna chiarire le conseguenze del fatto che **le moderne società industriali sono composte per l'80% da lavoratori**. Se si prende sul serio il principio moderno della fondamentale uguaglianza dei diritti dei cittadini, allora **appare facilmente come questo grande raggruppamento debba disporre insieme di più della metà della proprietà e dei poteri decisionali**. Forse l'indignazione che qua e là si manifesta, indica che si ritengono giustificati, anzi da preferirsi, in una comunità di persone, i privilegi di classe.

Nella discussione in corso in Germania sulla diffusione della proprietà privata dei beni di produzione e sull'equilibrata divisione del potere decisionale, si frammischiano numerose altre idee e contro-idee, molti altri argomenti e contro-argomenti. Per una esposizione esauriente del tutto occorrerebbe un quadro molto più ampio. E' chiaro, per esempio, che **il concetto di proprietà privata già da tempo sta subendo un processo di approfondimento** e si muta ancor più rapidamente proprio nel confronto con la rivendicazione della cogestione da parte dei lavoratori. Qualcuno ritiene che l'idea di proprietà privata verrà infine liberata dalle sovrastrutture di cui è stata rivestita sia al tempo dei particolari privilegi di certe classi sociali sia all'epoca dell'individualismo nel secolo decimonono.

Più la società industriale si fa vasta e compatta, più urgente diventa il compito di combinare tra di loro diversi sistemi di rappresentanza. Gli interessi contrastanti si trasferiscono in parte all'interno del vasto settore della classe lavoratrice. In ogni caso lo schema tradizionale delle strutture e dell'organizzazione non è più sufficiente. Se la lotta politico-sociale che accompagna il cammino della Repubblica federale tedesca richiama l'attenzione su un fatto, tale fatto è proprio questo.

In Germania non si parla affatto di nazionalizzazione delle grandi imprese o di importanti settori economici. Gli scioperi, d'altra parte, sono quasi inesistenti. Eppure non tutti si sentono completamente a loro agio. Finalità ideali premono. Concezioni notevolmente perfezionate lottano contro il pericolo di una ot-tusa restaurazione.

Hermann-Joseph Wallraff