

Autonomia e democrazia sindacale

A proposito di un recente saggio sull'apatia nei sindacati inglesi

Franco Archibugi
(1954)

L'interesse per lo studio dell'associazionismo operaio nel mondo anglosassone non é nuovo. Anzi è colà nato insieme alle prime indagini sulle strutture del mercato del lavoro e sulle modalità del suo funzionamento. L'associazionismo operaio é stato prevalentemente studiato nel suo aspetto di componente "istituzionale" dell'offerta di lavoro; é in tale veste che esso ha suscitato un grande interesse fra gli economisti per lo studio delle interdipendenze fra la natura e il comportamento dell'offerta di lavoro e la validità di molte ipotesi relative al mercato del lavoro.

Il tipo di organizzazione unionistica o sindacale (non é il caso di sottolineare qui la differenza fra i due concetti, perché ciò che interessa qui sono piuttosto le loro analogie) influenza certamente e, diremmo, *caratterizza* il mercato del lavoro. E, a sua volta, il tipo di mercato del lavoro come tale caratterizza largamente l'organizzazione economica di una società, e le fenomenologie economiche proprie di quella organizzazione socio-economica

Non é il caso qui di richiamare il valore stimolante che ebbe in proposito l'ormai classica opera storica sul movimento sindacale dei coniugi Webb, cui si sono riferiti come a documento di base tutti coloro che tentarono di sviluppare a partire dalla fine del secolo scorso, una compiuta "teoria" economica dei salari e quindi della contrattazione collettiva e dei conflitti di lavoro. Analogamente non é il caso di richiamare la copiosità degli studi sul movimento sindacale compiuti dalla giovane scuola americana di "economisti del lavoro": studi motivati dalla costante ricerca sull'andamento e la struttura del mercato del lavoro.

Più recente e invece, sempre nel mondo anglosassone, l'interessamento per l'unionismo operaio sotto il profilo della sua "funzione" sociale: per quanto equivoca l' espressione serve a coprire la vastità delle motivazioni che sono alla base di tali studi.

Ora é la scuola delle “relazioni umane” che ricerca e scopre nella psicologia del comportamento operaio il senso di appartenenza (e il lealismo che ne consegue) al gruppo; all' “unione”, tradizionale tutelatrice dei suoi interessi, e valorizzatrice della sua posizione sociale. Ora sono i sociologi dell'industria o del lavoro che guardano al sindacato come a qualcosa che serve a dare uno “sfondo”, un “valore” sociale, al lavoro umano, degradato professionalmente in conseguenza della meccanizzazione e dell'automatismo propri della moderna tecnologia e organizzazione del lavoro e della produzione.

Nasce così un interesse “sociologico” per il sindacato, come fatto sociale: nasce una *sociologia del sindacato*.

Quest'ultima si viene ad incontrare, naturalmente, con l'altro filone di ricerche sull'unionismo, quello della storiografia economica e sociale, che ha avuto quasi sempre al centro della propria attenzione, dall'origine dell'industria moderna in poi, gli effetti sull'organizzazione del lavoro, sulle forme della prestazione di lavoro, e quindi anche sulla formazione e lo sviluppo di quelle forme di associazionismo del lavoro che quelle forme hanno determinato.

La sociologia industriale (e più precisamente quella parte di essa che si è definita “sociologia del sindacato) si é mantenuta tuttavia distinta dalla storiografia economica e sociale, appunto per un diverso modo di considerare il movimento sindacale. La prima ricerca nel sindacato soprattutto i suoi valori “interni” o “intrinseci”, e da questi ricava le tendenze nelle forme della vita associata. La seconda ricerca in esso la sua azione “esterna”, e le sue influenze, sui fenomeni generali economici e sociali, la sua capacità e potenzialità di modificare le strutture della vita associata e comunitaria, la società nel suo complesso.

Tuttavia gli studi di natura “sociologica” sul sindacato, benché siano spesso manchevoli di prospettiva di senso “storico”, possono però contribuire validamente alla conoscenza di fatti – altrimenti non rilevabili – relativi a certi comportamenti “storici” dei sindacati. E così possono contribuire ad arricchire gli strumenti di interpretazione dello storico dei fatti sociali, e per quello che – più specificamente – vuole ricercare e collocare lo sviluppo del movimento sindacale in determinate ambientazioni storico-economiche.

In altri termini, pur condividendo l'opinione che l' “inchiesta sociale” su un sindacato ha i suoi limiti - limiti di cui soffre notevolmente la sociologia positivista d'espressione anglosassone -, essa può essere di notevole utilità allo storico e all'interprete dell'evoluzione del sindacato, se tiene conto di tali limiti e li supera in una visione storica-più ampia.

Ora, un libro che dell' inchiesta “sociale” su un sindacato ha fatto materia per una importante analisi sociologica, é un recente libro di Goldstein. Il libro analizza l' “apatia” (in Italia si direbbe - meno propriamente:- “assenteismo”) sindacale, e i procedimenti “democratici”, in uno dei più importanti sindacati britannici (forse il più importante): la Transport and General Workers Union (T.G.W.U).

L' impegno in studi del tipo di questo libro é alquanto nuovo. Esso può servire in alcune sue parti come indicazione fondamentale di metodo per ogni ricerca futura del genere. In particolare l'interesse metodologico é forte nella parte relativa al modo di

valutare il grado di partecipazione dei membri del sindacato a livello di sezione sindacale.

Il Goldstein é un giovane studioso americano, allievo spirituale del Laski, che ha studiato a Londra conseguendovi il dottorato nel 1950. Egli si é avvalso della collaborazione dei dirigenti e dei funzionari del sindacato in questione, la TGWU, nonché di un gruppo di esperti della London School of Economics, sede di docenza del Laski e dei suoi stessi studi, quella scuola che per essere stata fondata dai coniugi Webb, si può dire il “santuario” europeo di studi sull'unionismo.

Gli obiettivi del Goldstein, nello sviluppo della ricerca, sono chiari: “Concentrare l'attenzione su un Sindacato britannico per determinare in che modo esso funzioni validamente come mezzo educativo per lo sviluppo di una personalità sociale del lavoratore, che nel passato era fornita dal sistema “artigiano”.

“Un assunto fondamentale di questo studio - continua l'autore - é che un Sindacato può assolvere efficacemente a questa funzione, solo se esso é capace di raggiungere un alto grado di partecipazione dei membri alle sue attività. Con lo sviluppo del socialismo democratico si rende sempre più importante che la voce del Sindacato esprima accuratamente l'opinione della maggioranza dei suoi membri. Ed é di estrema importanza individuare la posizione di un membro comune di base in seno ad un Sindacato, per determinare lo possibilità e il grado della sua partecipazione”.

Lo studio del Goldstein si é proposto di rispondere ai seguenti quesiti: Fino a qual punto un singolo membro di un Sindacato può partecipare alle sue attività e alla formulazione della sua politica? In che misura si avvale della possibilità di fare ciò? C'è un nesso psicologico fra il membro comune di base : (*rank and file member*), il suo Sindacato, e la politica sindacale ufficiale? In che misura la direzione del Sindacato consulta i suoi aderenti e li fa partecipare alla responsabilità dei propri compiti? Diventando efficiente, in che misura il Sindacato é stato capace di evitare di trattare i propri aderenti di base i come delle rotelle del suo ingranaggio amministrativo? E, infine, in che misura l'organizzazione e l'amministrazione del Sindacato aiuta a sviluppare l'“intelligenza” sociale (*the social skill*) dei singoli e la responsabilità sociale necessaria allo sviluppo democratico del Socialismo? (v.pagg.33 e sg.)

Lo sviluppo dello studio del Goldstein riproduce tali preoccupazioni e risponde, se non a tutti, a buona parte di questi quesiti.

Dopo una analisi del regolamento e degli atti costitutivi del TGWU (cap. 3: *the Union in Theory*), l'A. affronta il problema dell' “apatia” nel sindacato e i modi correnti di preoccuparsi di essa. Oggi come ieri (anche Sidney e Beatrice Webb, nella loro *History of Trade-Unionism* descrivono le relazioni fra il movimento sindacale e il *Labour Party* con accenti che richiamano quelli odierni con i quali si fa riferimento alla strumentalizzazione da parte dei comunisti del sindacato stesso), il tema dell' “apatia” viene comunemente riferito alla strumentalizzazione e riferito e paventato dai dirigenti sindacali in connessione alla possibilità - grazie a questa apatia - da parte di gruppi di minoranza decisi e zelanti di controllare l'organizzazione sindacale, e renderla strumento di finalità che non sono propriamente espresse da essa. “Sebbene ciò possa essere vero -

avverte però l'A. con opportuno richiamo - l'enfasi é stata malamente posta sul pericolo "comunista" piuttosto che sul venir meno dello spirito democratico in seno al movimento."

I sindacalisti vengono invitati, secondo questo distorto concetto, ad essere attivi *contro* qualcosa, piuttosto che *per* qualcosa, in base ad una positiva convinzione. E, secondo l'A., un avvicinamento negativo ad una situazione negativa non condurrà ad una positiva soluzione del problema dell'apatia. Di conseguenza - afferma l'A. - "il dirigente sindacale, ingannato e deviato da questo approccio negativo, non ha rivolto l'attenzione dentro la sua propria organizzazione allo scopo di scoprire *perché* vi é una grande percentuale di aderenti che sono ritrosi a voler assumere delle responsabilità di cittadinanza alla guida del Sindacato".

L'A. riferisce, commentandolo, sull'atteggiamento di alcuni dirigenti sindacali, quanto al problema dell'apatia (atteggiamento ricavato da sue personali interviste). Per esempio: sebbene vi siano degli evidenti segni di frattura nelle linee di comunicazione fra il membro di base e i ledears nella TGWU, il Segretario generale di questo Sindacato, **Arthur Deakin** (lo stesso che é stato il primo Presidente nel dopoguerra della Federazione Sindacale Mondiale, prima della scissione del 1949) dichiara di essere soddisfatto che il membro di base sia ascoltato. Tuttavia egli ammette che l'apatia costituisce un grossissimo problema per il Sindacato. Egli attribuisce però gran parte di questa indifferenza - secondo l'A. - al fatto che la busta paga é piena, che le ore del lavoro sono ridotte, che le condizioni di lavoro sono migliorate e che l'aderente medio possiede oggi un senso di sicurezza mai prima avuto. Egli si astiene tuttavia dall'aggiungere - osserva sempre il Goldstein - che se fosse in questione un aumento di salari o uno sciopero, gli aderenti affollerebbero la Sezione ("the branch"). "Come: la maggior parte dei dirigenti sindacali, Mr. Deakin ha l'impressione che la Sezione é il principale punto di contatto per il singolo membro e il Sindacato. Sfortunatamente - aggiunge ancora il Goldstein - i portuali di Londra, membri del TGWU, durante lo sciopero non-ufficiale del giugno 1948, non si affollarono presso la Sezione o l'Unione, per consiglio e guida. Io partecipai ai tre principali comizi ufficiali indetti per i membri portuali durante lo stato di emergenza nazionale. La totale partecipazione ai suddetti tre comizi ufficiali non eguagliava la partecipazione a ciascuno dei maggiori comizi convocati dal Comitato di sciopero non ufficiale. L'esperienza dello sciopero proverebbe almeno una cosa per l'Unione: che l'Unione non può allora restare nella convinzione che i propri servizi siano ora così eccellenti da non rendere più essenziale il mantenimento di una costante comunicazione con i membri di base e il loro costante stimolo ad interessarsi agli affari del Sindacato.

Ed il Goldstein approfitta quindi dell'argomento sollevato circa le motivazioni dell'apatia e i suoi risultati in termini di interpretazione da parte dei leaders, per esplicitare una "visione" del ruolo sindacale: "Lo sciopero in un periodo di transizione verso una economia socialista sta diventando tanto uno strumento di informazione per il leader sindacale degli umori dei suoi scritti, quanto un mezzo di lotta contro il datore di lavoro.

Quando le domande socialiste provengono da lavoratori che vivono in quella che sostanzialmente è una società motivata dal profitto (*profit-motivated*) in transizione, la media dei lavoratori deve essere tenuta in contatto molto più strettamente di prima rispetto a quello che i leaders pensano e fanno. Lo sciopero come strumento di comunicazione fra il n membro di base e il leader é costoso e pericoloso e una comunità se lo può malamente permettere.”

Pertanto diventa essenziale - continua il Goldstein - guardare dentro il TGWU per vedere fino a qual punto e in che misura l'alto grado di partecipazione dei membri previsto dagli Statuti e dai Regolamenti, e su di cui poggia il successo operativo di questa struttura democratica” può avere ed ha, in effetti, luogo....”.

E così vengono indagati su larga scala molti aspetti del funzionamento interno del Sindacato: 'la questione del ricambio degli iscritti (cap. 5) ; quella degli “arretrati” da pagare da parte di questi (cap.6); le elezioni interne. (cap.7); la risposta degli iscritti ai programmi educativi dell'Unione :(cap.8); infine la questione dell'affiliazione al Partito Laburista (cap.9). Ma soprattutto è all'analisi del funzionamento di una Sezione sindacale tipica che l'A. dedica tutta la terza parte del lavoro, con :attenzione agli stessi argomenti citati sopra, ed in più al rapporto degli iscritti con gli addetti pagati dal sindacato, cioè con i “funzionari” del sindacato; e alla questione degli “iscritti” assenteisti o inattivi (inactive).

La conclusione della lunga analisi é che tra la “teoria” e la pratica vi sono grandi distanze: “il quadro che viene schiuso dalla massa di materiale descrittivo é quello di una oligarchia che fa sfoggio di ornamenti democratici (*an oligarchy parading in democracy' s trappings*)” (p .269). Vi sono. innanzi tutto questioni tecniche di organizzazione che impediscono l'esercizio di una autentica democrazia interna : “le Assemblee delle Sezioni sono tenute regolarmente per un numero di iscritti così grande che se la maggioranza vi partecipasse, la effettiva partecipazione sarebbe impossibile”. Tuttavia – riconosce l'A. - anche rimuovendo delle barriere organizzative, é dubbio che sarebbe risolto per se steso il problema dell' apatia”. “Questa apatia non é facilmente spiegabile. Almeno in parte può essere attribuita a molte cause messe in luce dalla inchiesta (del libro); e cioè timidezza che proviene da insufficiente educazione, gli inconvenienti dei tempi e dei luoghi delle assemblee, compiti domestici che assorbono tempo, fonti alternative di svago e, da ultimo, in alcuni casi, insoddisfazione sull' effettivo funzionamento della Sezione.”

Ma la causa principale- secondo l'A. - rimane nel “governo” del sindacato, nel modo in cui una partecipazione democratica viene stimolata e sollecitata. Non c'è nessuna giustificazione per concludere che “il governo di una organizzazione di massa da parte di una oligarchia sia inevitale. E può anche riconoscersi che “la debolezza nella operatività dello schema di organizzazione democratica del Sindacato, sia caratteristico anche :di altre organizzazioni, come i partiti politici e .le istituzioni religiose”. Ma lo sviluppo di una democrazia sindacale rimane un problema vitale per il Sindacato. “Quello che é essenziale per lo sviluppo di una Democrazia Industriale- (*Industrial Democracy*) é quella tradizione di democrazia che nel lungo andare solo i Sindacati possono e debbono offrire.

Il Goldstein non spinge più oltre l'analisi dei fattori per i quali il Sindacato rischia una crisi di fiducia e di partecipazione. Forse perché il libro é centrato su

una analisi fattuale, una inchiesta sul funzionamento di una Unione britannica, e su una Sezione di questa Unione. Esso trae delle conseguenze semplici dai fatti, non abbozza una “teoria” o interpretazione storica di questi fatti. Sarebbe forse mutata la natura del lavoro: sarebbe divenuta una analisi dei-ruoli del sindacato nella società contemporanea.

Tuttavia qualche cenno non chiaro è fatto qua e là nel volume, e soprattutto nelle scarse pagine conclusive. “Durante il periodo di transizione fra la democrazia sociale [questo concetto di “transizione” ritorna in più di un punto del lavoro, nota di chi scrive] diventa sempre più chiaro quanto importanti possono essere le ripercussioni se non si trova una cura all'apatia nei sindacati. Se i sindacati sfuggissero alla loro responsabilità di formare l'individuo attraverso la partecipazione democratica e ad adattare se stessi intelligentemente alle relazioni personali sempre in mutamento, create dalle domande di una democrazia sociale in una economia altamente industrializzata, la democrazia stessa della società socializzata può indebolirsi e svanire”.

Ed ecco perché la “base democratica” dei Sindacati deve essere fortificata, nel pensiero dell'A.: “per impedire che i lavoratori diventino di nuovo un gruppo senza difesa di fronte ad una nuova elite nella società, e per impedire ai sindacati di diventare un arma dello Stato, che può diventare anch' esso vittima di irresponsabili sebbene intenzionali cercatori di potere”.

In altri termini. la democrazia sindacale diventa garanzia perché il sindacato possa garantire la sua autonomia rispetto allo Stato, o comunque alle classi dominanti, e rimanere così facendo uno strumento di libertà e di democrazia nell'ordinamento stesso delle società industriali moderne.

In questo rieccheggiano i concetti della filosofia della socialdemocrazia inglese, quella che rispetto alle analoghe correnti di pensiero politico dell'Europa continentale, assomiglia fortemente alle correnti del socialismo liberale, sensibilmente diverso dal socialismo tradizionale continentale - sia di tipo “riformista” che di tipo rivoluzionario

Si tratta del socialismo che diffida dell'aumentato potere dello Stato, che scaturisce appunto dalla tradizione declinante del *laisser-faire* e dalla crisi del capitalismo storico: dalla “transizione dall' economia liberale ad una economia pianificata (che l'autore chiama “società socializzata”). E che quindi vede nel Sindacato, opportunamente portato ad essere interprete autentico di una democrazia del lavoro, a “rappresentare” un potere controbilanciato a quello dello Stato. E' la tesi che già Harold Laski, il maestro ed amico del Goldstein aveva sostenuto. nel suo magnifico saggio su le *Trade Unions in the New Society* [I sindacati nella società nuova]; tesi non molto in linea con il tradizionale modo di pensare della dirigenza sindacale, protesa verso conquiste di carattere “pubblicistico e perfino con il pensiero ufficiale laburista, proteso verso l'allargamento del ruolo diretto dello Stato nell'economia (nazionalizzazioni, etc.).

In Italia il pensiero del Laski, pur nelle circostanze diverse, era stato anticipato dalla riflessione sul *Socialismo liberale* di Carlo Rosselli., in polemica con le correnti dominanti, del socialismo nostrano (sia riformista che massimalista).

Se non fosse per il carattere “integralista” della teoria sindacalista del Sorel, si potrebbe dire che la teoria sindacale del Rosselli e del Laski si contrappone a

quella del socialismo, ufficiale delle rispettive epoche, rivendicando un “sindacalismo” autonomo e “di base”, proprio rispetto al ruolo dello stato e del partito politico (laburista o socialista che fosse) e al suo tentativo – non contestato e ritenuto storicamente progressivo, di costruire una società socialista.

E' la contestazione della burocratizzazione inevitabile in una società “*statalizzata*” più che “*socializzata*”, per la quale un fattore non ultimo di riflessione é stata certamente l'esperienza sovietica. Il sindacato é visto pertanto come uno strumento importante per mantenere attiva la dialettica - e quindi la dinamica - sociale nella società socialista. E nel periodo di transizione verso questa società, la capacità dei sindacati di “autonomizzarsi” dai partiti del socialismo (malgrado la loro tendenziale convergenza nel periodo di economia capitalistica) é vista come la condizione indispensabile per far loro svolgere questo *nuovo* ruolo: un ruolo che é coerente e funzionabile solo in presenza di questa nuova forma di società industriale, “socializzata” e “pianificata”.

L'avvento dei laburisti al potere in Gran Bretagna in questo dopoguerra ha nesso in movimento, almeno in quel paese, un processo di transizione verso la società nuova. Ma giustamente avvertiva il Laski, e giustamente avverte il Goldstein, questa esperienza avrà successo se in simultanea si opererà una “autonomizzazione” dei sindacati inglesi dal potere laburista e dall'azione statale da esso attivata; e a sua volta tutto ciò sarà consentito solo da una “burocratizzazione” dei sindacati (che invece la presenza dei laburisti al governo tende inevitabilmente ad accentuare) e un loro ricupero di democrazia interna.

Giacché autonomia e democrazia interna sono per il sindacato un binomio indissolubile: difficile ottenere l'una senza l'altra .