

momento, ha forse più bisogno di essere esattamente delineato nella sua complessa fisionomia economica concreta che di essere classificato negli schemi teorici.

F. FEROLDI

Parma, Università.

ROBERTS B. C., *Trade Union Government and Administration in Great Britain*. Un vol. di pagg. 570. London, G. Bell and Sons, 1956.

L'Autore esamina profondamente e molto dettagliatamente il fenomeno sindacale odierno in Gran Bretagna. La disamina è svolta su un piano prevalentemente tecnico in modo che può sembrare che l'Autore si sia sobbarcato a compiere un'ardita analisi delle procedure, dell'organizzazione e di tutti gli elementi strutturali del fenomeno sindacale nel suo paese, senza dare giusto rilievo ai principi e quindi alla formulazione di generalizzazioni che valgono a gettare luce sul sindacalismo britannico. In realtà la prevalenza della parte aridamente tecnica è vista dall'Autore in funzione della possibilità di dedurne principi validi generalmente ed in funzione della possibilità di sorreggere tali principi con un'ampia documentazione. Quindi poco importa che l'Autore abbia dato poco spazio alla formulazione ed al commento di questi principi: l'importante è invece che egli vi sia giunto, e questa non è impresa facile nell'esame della giungla dei sindacati britannici caratterizzati anzitutto dalla loro estrema eterogeneità e quindi dalla scarsa suscettibilità ad essere ricondotti ad uno schema che tutti sinteticamente li abbracci. L'A. dà inizialmente un breve sguardo allo sviluppo storico di quei sindacati, ponendo in rilievo la lunga lotta che ha condotto all'imporsi progressivo dei sindacati ed alla conquista del riconoscimento della liceità dell'organizzazione sindacale

e degli obbiettivi in funzione dei quali essa è sorta.

Segue l'analisi di tutti i più importanti aspetti della struttura, della organizzazione, della vita dei sindacati; viene considerata anzitutto la condizione degli aderenti, ossia la posizione dei membri nei sindacati, poi l'esame si trasferisce sulla struttura del sindacato che viene visto nella sua forma piramidale avente alla base le varie unità locali ed all'apice il comitato direttivo centrale. L'Autore si sofferma ad analizzare anche le varie procedure di elezione alle cariche di responsabilità nei sindacati, prendendo particolarmente in esame i poteri dei dirigenti sindacali; segue una dettagliata analisi dei problemi e degli aspetti finanziari della organizzazione sindacale.

Una speciale attenzione viene rivolta al T. U. C., ossia all'organo che funge da elemento unificatore della gamma eterogenea dei sindacati britannici e che conferisce loro una discreta unità di indirizzo e di azione.

Le conclusioni cui perviene l'A. sono perspicaci e logiche per la maggior parte e, pur essendo contenute in poche pagine, rappresentano il valore ed il significato del circostanziato studio del Roberts. Vien subito detto che è difficile generalizzare: le osservazioni che si fanno non sono applicabili a tutti i sindacati inglesi, essendo la eterogeneità la loro più evidente caratteristica. Comunque il punto focale verso cui convergono ed in funzione del quale sono fatte tutte le osservazioni è il problema della democrazia nell'abito dei sindacati; la democrazia ha dovuto cedere il passo alla esigenza di una maggior efficienza; il controllo democratico è stato sacrificato all'efficienza amministrativa. In realtà a noi sembra che in questo caso non si debba rimpiangere l'attenuarsi della democrazia pura: l'esigenza della vita sindacale moderna e del sistema economico attuale hanno condotto alla

necessità della centralizzazione come condizione di maggior efficienza.

La causa dei lavoratori deve essere una sola per poter essere ben difesa e questo non può senz'altro ottenersi con quella democrazia pura ch'è era la caratteristica del sindacalismo originario, il quale assicurava la partecipazione di tutti i lavoratori alle decisioni, ma che era una *primitive democracy* al dire dei Webb: la democrazia era salva in principio, ma in pratica essa era scarsamente fruttuosa ed efficace. A noi sembra quindi che non si debba essere nostalgici della democrazia pura nel caso dei sindacati, dove quello che più conta è il fine da raggiungersi e scarsa importanza ha la corrispondenza dei mezzi usati (che sono pur sempre leciti) a canoni di perfetta democrazia. L'A. lamenta la scarsissima partecipazione degli aderenti dei sindacati alla direzione degli stessi, anzi pone in rilievo il quasi totale disinteressamento degli affiliati per ciò che concerne le attività dei sindacati: almeno il 50% dei lavoratori inglesi, pur affiliati ad un qualche sindacato, sono assenteisti; le percentuali dei partecipanti, come votanti, alle elezioni per cariche interne dei sindacati sono bassissime al punto da far sorgere giustamente il dubbio sulla rappresentatività degli eletti. Comunque, questa constatazione non depone a sfavore dell'efficacia dei sindacati britannici, anzi significa semmai il contrario. La non-partecipazione scaturisce dalla assenza di interesse a partecipare, quindi pone in evidenza la non-esistenza di problemi assillanti che indurrebbero senza dubbio i lavoratori ad interessarsi di più dei sindacati. Il problema dell'assenteismo è piuttosto un problema di preparazione e formazione morale ed a questo allude l'A. quando afferma che i sindacati devono svolgere una azione educativa e formativa in modo da elevare il tenore spirituale dei lavoratori; al tempo stesso, l'assenteismo sta a testimo-

niare l'efficienza raggiunta dai sindacati, che sono riusciti con le loro rivendicazioni a placare i desideri dei lavoratori, addormentandone parzialmente l'istinto che li spingerebbe a ricercare sempre ulteriori miglioramenti. La centralizzazione, quindi la diminuzione di partecipazione diretta, ha condotto ad una maggiore efficienza: centralizzazione significa semplificazione, unità di indirizzo, rapidità di presa di decisioni, snellimento di tutte le procedure; in breve essa assicura un miglioramento della macchina sindacale; ne consegue un più agevole superamento degli ostacoli, una più ricca mietitura di successi, un attenuarsi e smussarsi degli attriti. Questa constatazione ha condotto il Roberts ad una visione pessimistica sul futuro del sindacalismo britannico: presumendo e prevedendo che la tendenza centralizzatrice ancor progredirà e che quindi anche l'efficienza del motore sindacale se ne avvantaggerà, egli conclude che la partecipazione dei lavoratori alle attività sindacali andrà sempre più diminuendo. Secondo l'Autore la democrazia fiorisce meglio su un terreno irto di difficoltà.

Non si può negare la parziale verità di questa affermazione: la democrazia può però senz'altro funzionare e fiorire anche, se non meglio, in periodo di prosperità; non bisogna necessariamente far coincidere democrazia con partecipazione alle forme esterne di una attività; la partecipazione è solo una manifestazione della democrazia: un'ampia partecipazione fa sorgere la presunzione della democraticità dell'organismo che da essa è chiamato in vita, ma la assenza di partecipazione non significa necessariamente la anti-democraticità di un organismo che è sorretto solo dal voto di pochi, ossia della minoranza. Se il 50% dei lavoratori non va a votare, significa che per i lavoratori chiunque venga eletto va bene: ch'è, se non fosse così, andrebbero anche loro a votare. Quindi

a noi sembra che il progressivo centralizzarsi dei sindacati, conducente ad una maggior efficienza, non sia incompatibile con una sana democrazia, intesa in senso sostanziale, ossia non vista solo nelle sue illusorie manifestazioni esterne. E le forme di controllo sui comitati centrali esistenti nelle mani della *rank-and-file* sono consacrate dalle costituzioni dei vari sindacati: il loro esercizio è dunque possibile. Se in pratica questo non avviene che raramente ciò significa che i lavoratori non sentono la necessità di ricorrere a tali mezzi.

L'A. ha però posto il dito sulla piaga quando ha invitato i sindacati ad una attività di formazione dei lavoratori; una migliore preparazione porrà il lavoratore in un situazione più idonea per giudicare dell'operato del proprio sindacato, onde poter partecipare più fattivamente alle attività dello stesso; questa è la via maestra per instaurare anche in periodo di prosperità, ossia anche su un terreno privo di ostacoli, quelle manifestazioni esterne di democrazia, senza le quali la maggior parte degli studiosi meramente teorici sembrano restare con la bocca amara.

A. PERRON

VOSSE-SMAL G., *Travail professionnel et charges familiales de la femme ouvrière*. Un vol. di pagg. 230. Faculté de Droit de Liège, 1956.

Negli anni recentissimi si assiste all'estero ad un progressivo estendersi dell'interesse sui problemi del lavoro femminile industriale. L'opera della Vosse-Smal propone alla nostra attenzione un aspetto spesso ignorato o assai poco conosciuto di tali problemi: la relazione esistente fra la occupazione professionale della donna ed i suoi carichi familiari. Nessuno può sottovalutare l'importanza di un tale argomento che investe mol-

teplici e gravi conseguenze di carattere sia economico che morale, sociale e psicologico. Interrogativi pressanti quali quelli posti dall'A. nella introduzione, se cioè « la famiglia, cellula base della società, non subirà una influenza profonda dall'assenza frequente della madre o della sposa, o almeno dalle sue assorbenti occupazioni », necessitano di una risposta e sono degni della più viva considerazione.

Nella forma di un'inchiesta svolta entro limiti territoriali circoscritti, quelli dell'agglomerato di Namur nel Belgio meridionale, e dedicata al solo settore delle lavoratrici industriali, la ricerca presenta, per i benefici di una analisi statistica estremamente minuziosa ed approfondita, elementi validi ed efficaci e giunge a conclusioni significative. La scelta dei casi ha infatti permesso di usare i vantaggi dell'analisi quantitativa anche se il numero ristretto di essi ha naturalmente limitato la portata dei risultati. I quali, garantiti anche dalla serietà del metodo seguito, valgono soprattutto per il dettaglio delle osservazioni.

Il contenuto è quello della considerazione successiva di tre fondamentali punti di vista: la vita delle lavoratrici in seno alla famiglia, la loro attività in officina e le connessioni che ne derivano. Da tali considerazioni sgorgano logicamente le conclusioni e i rimedi che riguardano appunto a) il miglioramento delle condizioni di vita familiare dell'operaia. Esse vengono auspiccate tali da rendere meno gravoso l'assommarsi del lavoro extra domestico al normale espletamento dei compiti familiari. In funzione di ciò si sono pure trattati gli altri due punti e cioè: b) il miglioramento delle condizioni di lavoro, c) il miglioramento delle prospettive per il domani. Entro questo schema l'A. si è dedicata ad una pazientissima descrizione microsociologica, corredata inol-