RIVISTA DI DIRITTO EUROPEO

Comitato Scientifico:

RICCARDO MONACO

Ordinario
nella Università di Roma

FRITZ MÜNCH

Professor
an der Universität Bonn

ROBERT G. NEUMANN

Professor
University of California

PIERRE PESCATORE

Professeur à la Faculté de Droit de
Liège - Ministre Plénipotentiaire

PAUL REUTER

Professeur à la Faculté de Droit
et de Sciences Economiques de Paris

A. M. DONNER

Juge à la Cour de Justice
des Communautés Européennes

PAUL DE VISSCHER

Professeur à la Faculté de Droit
de l'Université de Louvain

BENJAMIN ATKINSON WORTLEY

Professor
University of Manchester

Direttore:

MARIANO PINTUS

ROMA 1973

La difesa dei lavoratori nei posti di lavoro in Germania

Prof. WOLFGANG DAUBLER

I. Per trattare il problema che ci siamo posti adeguatamente ed in maniera efficace, occorre innanzitutto fissare, almeno a larghi tratti, il quadro generale delle condizioni economiche e sociali del lavoratore nell'ambiente dove presta la sua opera. Quali sono, dunque, i fattori che occorre premettere prima di poter esaminare leggi e provvedimenti che regolano la materia?

1. - In linea di massima, le condizioni di vita e di lavoro del lavoratore tedesco non differiscono da quelle del suo collega italiano, francese od inglese. Come questi, il lavoratore tedesco è costretto a vendere la propria forza lavorativa per acquistare i mezzi sufficienti per la propria sussistenza materiale ed immateriale. Le imprese dove presta la sua opera sono gestite secondo il principio del massimo profitto; il suo salario costituisce — come anche ogni misura di protezione contro gli infortuni e le malattie professionali — una spesa che il datore di lavoro ha interesse di tenere al più basso livello possibile. *Al « rendimento » del lavoratore viene così attribuita più importanza che non a condizioni di lavoro umane.* La sfera d'influenza che il lavoratore potrà esercitare sull'andamento e la gestione dell'impresa, della azienda o addirittura sull'economia generale, è minima. Perfino i casi eccezionali, come quello della codeterminazione dei lavoratori minerari e siderurgici tedeschi, non sono riusciti ad infrangere la razionalità capitalistica. L'attuale sistema politico garantisce questo stato di cose con apposite leggi e numerosi tentativi di riforme non hanno portato a cambiamenti sostanziali.

2. - Accanto a queste caratteristiche comuni troviamo una serie di divergenze la cui esatta definizione è indispensabile per la comprensione della legislazione e delle norme giuridiche che ci accingiamo ad illustrare.

a) Il salario netto di un lavoratore tedesco ammonta attualmente a circa mille DM (secondo l'attuale corso di cambio medio equivalenti a 250 mila Lire italiane). Il suo salario reale perciò dal 1950 è aumentato due volte e mezza (mentre i rispettivi importi nominali a seguito della svalutazione monetaria sono saliti in maniera decisamente più forte). Ora, il boom economico che appunto si manifesta in questo aumento, procedeva a pari passo con una quasi totale eliminazione della disoccupazione che nel 1950 aveva ancora un tasso dell'11 %, mentre nel 1961 aveva già

raggiunto l'attuale livello di 0,7 %, salito finora solo una volta — durante la recessione congiunturale degli anni 1966-67 — a 2,1 %. La costante crescita dei redditi ha reso possibile l'acquisto da parte del lavoratore di numerosi beni di consumo durevoli; quasi la metà delle famiglie operaie tedesche possiede un'automobile, il 32 % dei lavoratori sono proprietari di un appartamento.

b) All'aumento dello standard di vita si contrappone una serie di fattori negativi che di solito riescono a scuotere molto meno l'interesse della pubblica opinione. Il basso livello di disoccupazione non può e non deve nascondere il fatto che molti lavoratori perdono il loro posto di lavoro sia perché il crescente progresso tecnico lo rende superfluo, sia perché l'impresa, il settore o una particolare zona sono soggetti ad una crisi economica. Nel decennio tra il 1950 ed il 1960, il numero dei licenziamenti ha raggiunto il livello del 47,9 % dei lavoratori attivi nel 1950. Fino al 1968, una ulteriore percentuale del 32,3 % dei lavoratori ancora occupati nel 1960, ha perduto il posto di lavoro. E' quasi sempre relativamente facile trovare una nuova occupazione, ma non sempre il nuovo inserimento permette al lavoratore l'utilizzazione della propria qualificazione o l'assegnazione alle mansioni svolte. Allo stato attuale, infatti, solo la metà dei lavoratori tedeschi esercita ancora il proprio mestiere.

Oltre a questa insicurezza esistenziale che deve affrontare, il lavoratore è sottoposto, nello svolgimento della propria opera, in misura notevolissima, ad un alto grado di sforzo fisico e psichico. L'orario di lavoro settimanale è stato ridotto in maniera irrilevante. Benché i contratti collettivi del 1971 stabiliscano un massimo di 40,7 ore lavorative alla settimana in confronto alle 44,3 dell'anno 1962, le ore di lavoro straordinario sono salite a 4,5 la settimana, il che significa in sostanza il mantenimento di 45 ore lavorative alla settimana (senza tener conto degli eventuali altri lavori clandestini). Per il singolo lavoratore — poiché in quasi tutti i settori da più di dieci anni ormai si pratica la cosiddetta settimana corta (5 giorni lavorativi) — tutto ciò significa una giornata lavorativa di 9 ore. D'altro canto, il lavoro a notte o a turno acquista una sempre maggiore importanza (riguarda infatti il 13,5 % dei lavoratori), sebbene l'interruzione del naturale ritmo di vita porti molto spesso a danneggiare la salute. L'intensità del lavoro, inoltre, e l'esatto grado degli effetti « stressanti » del lavoro sono relativamente poco accertati, perché la medicina del lavoro indaga puramente sull'aspetto fisiologico del fenomeno e non su quello psicologico. Una plausibile quanto utile conclusione da questo stato di cose si può trarre perciò unicamente dal numero degli infortuni sul lavoro e dalle malattie professionali, nonché dal tasso medio delle as-

senze per malattia, poiché questi valori crescono nella misura in cui aumentano i fattori stressanti del lavoro e le conseguenze che ne derivano. L'attuale situazione rivela inoltre un progressivo peggioramento del fenomeno: mentre infatti nel 1950 si registravano 79,8 infortuni denunciati su 1000 lavoratori, nel 1970 il numero è salito a 99,6. In questa analisi va tenuto conto che un infortunio viene denunciato solo se l'incapacità del lavoratore che ne è derivata è durata almeno tre giorni; molto spesso inoltre non si adempie all'obbligo di denuncia come dispone la legge. La situazione viene ad aggravarsi ulteriormente considerando che nel 1969 in Germania si sono dovuti registrare 2.622 infortuni con esito mortale (vale a dire 10 morti per ogni giorno lavorativo). Una tendenza crescente segnano poi le malattie professionali, mentre il tasso delle assenze per malattie comuni si è mantenuto relativamente costante al livello dell'8 %.

c) Perché citiamo queste cifre che in trattati e relazioni scientifiche si trovano solo nelle note in calce o che mancano addirittura del tutto? Esse intendono soprattutto correggere l'immagine che si ha all'estero del lavoratore tedesco benestante e sempre contento e vogliono porre in luce le complesse problematiche che esistono anche in Germania.

Parlando globalmente, la situazione attuale del lavoratore tedesco non è caratterizzata soltanto dalla sua relativa agiatezza bensì, in egual misura, dalle cattive condizioni di lavoro. Il progresso economico viene pagato con l'altissimo prezzo del tempo libero e della salute.

Quali sono allora i mezzi atti a cambiare questo stato di cose?

In primo luogo, la tutela del lavoratore di fronte alle condizioni di lavoro inumane e nocive alla salute deve essere garantita da sanzioni legali comunemente definite come norme sulla tutela della salute e dell'integrità fisica (Arbeitsschutzgesetz). Ne fanno parte ad esempio le regolamentazioni autonomamente emanate dalle « Berufsgenossenschaften » (le mutue assicuratrici di categorie professionali contro gli infortuni sul lavoro) organizzate sotto forma di enti di diritto pubblico cui fanno parte sia i lavoratori che i datori di lavoro. Queste « Berufsgenossenschaften » hanno il compito di assistere il lavoratore in caso di infortunio ma anche quello di prevenire gli infortuni stessi. Nel caso singolo, possono dare disposizioni di tutela e di sicurezza (ad esempio obbligare il lavoratore a portare speciali abiti di protezione o ordinare la costruzione di un depuratore d'aria). Nelle grandi aziende la preparazione e l'applicazione di tali norme sono affidate ad un « Sicherheitsbeauftragter » (letteralmente: incaricato della sicurezza) adibito a tale attività dal datore di lavoro e nominato attraverso la sola « Mitwirkung » (coopera-

ganizzazione locale. Ed è su questa base « locale » che vengono nominati i delegati per i congressi sindacali o per altri collegi. Ed è a questo livello che ha inizio la democrazia all'interno del sindacato.

Le cause per questa struttura sono prevalentemente di natura storica. Subito dopo il 1945, la Germania aveva una struttura sindacale che poggiava sulle cellule aziendali e che dava ai comunisti operanti alla base molte possibilità di sviluppare il proprio campo d'azione minacciando, di conseguenza, di mettere a repentaglio l'impostazione socialdemocratica dell'organizzazione sindacale. Per prevenire un cambio di rotta si era perciò deciso — già nella prima fase della cosiddetta guerra fredda — di privare della loro forza le unità di base aziendali a favore di quelle locali, misura quella che pur raggiungendo l'immediato scopo, ha indebolito in maniera decisiva tutto il movimento sindacale in se stesso. Solo dopo il 1960, ci si rese conto del vuoto che era così venuto a crearsi. Da allora in poi, diversi sindacati di categoria hanno cercato di costituire all'interno delle aziende i cosiddetti « Vertrauenskörper » (organi fiduciari) formati da sindacalisti a tempo pieno nominati da aderenti al sindacato stesso che avrebbero poi iniziato e promosso l'attività sindacale nelle aziende. Poiché, tuttavia, a questi fiduciari non venivano concesse delle competenze decisionali all'interno del sindacato, la struttura restò, in sostanza, immutata.

3. - Nella singola azienda esiste — oltre al sindacato — una specie di commissione interna (ved. nota a pag. 000, n.d.t.). Secondo la concezione del « Betriebsverfassungsgesetz » (legge sull'organizzazione delle aziende) la commissione interna non costituisce un organo sindacale perché viene eletta dalla totalità dei lavoratori e non può rappresentare unicamente gli interessi dei lavoratori ma deve tener conto pure « del bene dell'azienda ». In caso di controversia, la commissione interna è obbligata a trattare con il datore di lavoro « nella ferma decisione di raggiungere un accordo ». Le è fatto divieto poi di organizzare agitazioni come pure di militare attivamente per un partito politico. Le è permesso di collaborare con i sindacati, ma non può subordinare il proprio atteggiamento verso il lavoratore alla condizione che questo aderisca o non ad una determinata organizzazione sindacale che ad un'altra. Fino al 1972 anche l'attività del singolo membro della commissione interna a favore del sindacato era limitata, mentre allo stato attuale la sua funzione non costituisce più ostacolo per una sua piena collaborazione con i sindacati. In pratica, esiste ora uno stretto collegamento tra la maggior parte delle commissioni interne ed i sindacati, essendo quasi il 70 % di tutti i membri di queste commissioni

organizzate sindacalmente. A parte ciò, la commissione interna è considerata da molti lavoratori come se fosse — pur nel quadro della « pace sociale » — una rappresentanza sindacale nell'azienda.

IV. Quali possibilità di intervento ha il sindacato in caso di controversia o conflitti nei luoghi di lavoro? Possono i « Vertrauensleute » (i fiduciari), può l'organizzazione locale far proprie le rivendicazioni di singoli lavoratori e difenderli di fronte alla gerarchia aziendale o davanti all'imprenditore?

Rispondere precipitosamente di « sì » a queste domande, significherebbe ignorare alcuni dati essenziali che il problema presenta nel contesto tedesco. In principio, il sindacato è indubbiamente in grado di rappresentare gli interessi dei singoli lavoratori; in pratica, tuttavia, manca di ogni mezzo di pressione, di modo che perfino la commissione interna possiede mezzi più efficaci per far valere le proprie ragioni.

Secondo la prevalente concezione giuridica, lo sciopero è ammissibile solo se condotto per un obiettivo atto a costituire contenuto di un contratto collettivo. Ora, per tradizione, i contratti collettivi non vengono stipulati per le singole aziende o imprese bensì per l'intera regione. Di conseguenza, già per questo motivo, conflitti di lavoro non possono costituire causa di controversie. Per la durata dei contratti collettivi (di regola un anno) vige inoltre la cosiddetta « Friedenspflicht » (letteralmente: l'obbligo alla « pace sociale »), che vieta ai sindacati qualsiasi mezzo di lotta che abbia in qualche modo attinenza al contenuto del contratto stesso. Poiché l'interpretazione di tale prerogativa è piuttosto larga, i sindacati hanno praticamente le mani legate. Così, non esistono scioperi organizzati dai sindacati per concreti conflitti aziendali. Un sindacato, difatti, che adoperasse questa misura, sarebbe tenuto a corrispondere per intero il risarcimento dei danni, cosa che, anche con i mezzi considerevoli di cui dispone, provoca un effetto indubbiamente scoraggiante.

« Realiter », l'attività del sindacato è limitata alle sole trattative con il datore di lavoro, agli appelli all'opinione pubblica nonché a fornire l'esistenza legale ai singoli lavoratori di fronte alla magistratura del lavoro. Questo stato di cose potrebbe spiegare il motivo, del resto piuttosto rilevante, del perché soltanto il 30 % dei lavoratori tedeschi è organizzato sindacalmente.

V. Una maggiore importanza sul componimento dei conflitti aziendali possiede invece la commissione interna i cui compiti saranno di seguito esaminati più dettagliatamente. La nuova legge sull'ordinamento aziendale (Betriebsverfassungsgesetz) varata nel 1972, presenta al paragrafo 87 un elenco di 12 materie per le quali la commissione interna ha la competenza di codeterminazione. Tra le materie più importanti sono:

- 1) La regolamentazione aziendale e le norme per il comportamento del lavoratore nei luoghi di lavoro
- 2) Inizio e fine dell'orario di lavoro
- 3) Il lavoro straordinario e il lavoro ridotto
- 4) Principi generali e piano annuo delle vacanze
- 5) L'uso di impianti ed apparecchiature per finalità di controllo dell'attività dei lavoratori (implicitamente, perciò, il controllo con mezzi audiovisivi è ammesso)
- 6) La gestione, non la costituzione, di organismi di assistenza sociale
- 7) Metodi e problemi inerenti alla determinazione dei salari a premio e di quelli a cottimo.

Per tutte le materie sopra indicate, il datore di lavoro ha bisogno del consenso della « commissione interna », in difetto di accordo decide la cosiddetta « Einigungsstelle » (il collegio di conciliazione) composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo arbitro neutrale. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento nei confronti del lavoratore senza il consenso della commissione interna o del collegio di conciliazione, salvo in casi d'urgenza.

L'elenco delle competenze concesse alla commissione interna potrà sembrare relativamente impressionante. Sarà sufficiente tuttavia, indicare le norme riguardanti la « Mitbestimmung » (la codeterminazione) per far apparire chiaramente i suoi stretti limiti. Il paragrafo 91 della legge sopra citata (sull'organizzazione aziendale) stabilisce infatti: « In caso che i lavoratori siano sottoposti in maniera particolare (sic) a notevoli sforzi causati da ragioni tecniche, organizzative e produttive che contrastino chiaramente (sic) le conoscenze accertate della fisiologia del lavoro riguardo allo svolgimento umano del lavoro stesso, la commissione interna può chiedere misure atte a prevenire, attenuare (sic) o compensare tali sforzi. In difetto di accordo, la pronuncia spetta al collegio ». Nel caso in cui le strette prerogative per le suddette norme non esistano, alla commissione interna non resta che la sola competenza consultiva.

La codeterminazione in materia del personale aziendale si estende, tuttavia, anche alla pianificazione dell'impiego; nelle grandi aziende con più di mille occupati, la commissione può chiedere che venga elaborato un piano interno (Personalrichtlinie) per definire i criteri per l'assunzione ed il licenziamento del lavoratore. Per di più, la commissione interna può avvalersi delle proprie competenze nel settore della formazione professionale all'interno dell'azienda chiedendo ad esempio la destituzione del personale insegnante che non abbia adempiuto ai propri obblighi. In materia di licenziamenti, la posizione della commissione interna risulta essenzialmente potenziata: essa può infatti

opporsi ad un licenziamento che violi le direttive dell'impiego oppure nel caso in cui il datore di lavoro abbia trascurato gli interessi sociali del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore potrebbe essere reintegrato in un'altra unità produttiva all'interno dell'azienda stessa. Se poi la commissione interna si oppone al licenziamento, spetta alla magistratura del lavoro pronunciarsi in merito. Prima della sentenza, tuttavia, il lavoratore licenziato può continuare la propria attività all'interno dell'azienda, a patto che abbia impugnato il licenziamento.

Le norme sopra indicate sono nulle per « causa grave »; in tal caso le competenze della commissione interna sono puramente consultive. Di una particolare tutela contro il licenziamento godono i membri della commissione interna, i candidati ed il « Wahlvorstand » (i membri della commissione responsabile dell'andamento ordinato delle elezioni) che non possono essere licenziati senza « causa grave » e senza il consenso della commissione interna o la sentenza del giudice.

La nuova legge ha, inoltre, ampliato il diritto di codeterminazione nel settore economico. La commissione interna può chiedere, ora, che venga elaborato un cosiddetto « Sozialplan » (piano di ristrutturazione dell'impiego nell'azienda) nel caso in cui i posti di lavoro siano colpiti da misure di razionalizzazione, se l'impresa viene chiusa o trasferita altrove a causa di mutate condizioni tecniche o produttive. Detto « Sozialplan » deve contenere le misure per attenuare le conseguenze che dalle mutate condizioni dell'azienda arrivano ai lavoratori. Normalmente prevedono corsi di riqualificazione o pagamenti di indennità la cui misura dipende dalla situazione economica dell'azienda. In difetto di accordo tra datore di lavoro e commissione interna decide, ancora una volta, il collegio di conciliazione.

Infine, la legge concede anche al lavoratore una serie di diritti. Al paragrafo 81 si stabilisce che il datore di lavoro ha l'obbligo di informare i lavoratori sui loro compiti, le responsabilità nonché sull'attività da loro svolta riguardo all'andamento dell'azienda. Il lavoratore ha il diritto di far valere le proprie ragioni in tutte le materie inerenti alla propria persona, inoltre può chiedere di essere informato sui dati che servono di base per il computo del suo salario. Secondo il paragrafo 83 può chiedere visione del proprio fascicolo. Il paragrafo 84 gli dà il diritto di ricorrere al datore di lavoro o alla commissione interna per ogni materia che riguarda la sua persona. Se ricorre alla commissione interna, quest'ultima consultata il datore di lavoro circa la giustificazione del ricorso; in difetto di accordo, la controversia passa al collegio di conciliazione che può, tuttavia, esprimere il proprio parere soltanto riguardo alla fondatezza del ricorso

stesso. Secondo la prevalente concezione giuridica, non può però obbligare il datore di lavoro ad adottare concrete misure.

Tutte queste norme che riguardano la persona del lavoratore vengono completate da una clausola generica che obbliga il datore di lavoro alla promozione del libero sviluppo della personalità del lavoratore come tale. In ogni modo l'importanza di questa clausola non va sopravvalutata poiché manca di ogni sanzione legale. Nel caso in cui il datore di lavoro non informa il lavoratore o se possiede un secondo fascicolo « segreto », praticamente non esistono mezzi per invocare l'applicazione della legge.

VI. La nostra analisi ha finora dimostrato che esistono numerosi casi in cui non intervengono né le norme legali né esiste una effettiva tutela del lavoratore attraverso la commissione od i sindacati. L'aspetto più significativo ne costituisce la determinazione della velocità del nostro trasportatore o della catena di montaggio, che secondo le leggi vigenti, dipende unicamente dal datore di lavoro. A questo stato di cose esiste come rimedio per il lavoratore soltanto lo sciopero spontaneo non organizzato sindacalmente o altri mezzi di lotta meno drastici. Il lavoratore può ad esempio attenersi strettamente alle disposizioni, può ridurre il proprio rendimento a quello rigorosamente previsto come limite del contratto collettivo o rifiutarsi ad eseguire del lavoro straordinario. La giurisprudenza considera come illegali tutti questi mezzi — ad eccezione dell'ultimo per il quale non esistono sanzioni — e concede al datore di lavoro la facoltà di licenziamento ed il risarcimento dei danni. Nonostante tutto, però, queste sanzioni restrittive non sono riuscite ad eliminare in maniera definitiva le dette « scappatoie ». Lo sciopero spontaneo per comitati che riguardano il posto di lavoro sono tuttora un'eccezione, poiché di solito prevale anche qui la lotta per ottenere più alti salari.

VII. A questo punto l'analisi del fenomeno tedesco resterebbe incompleta se non indicassimo, concludendo, gli elementi che potrebbero portare verso un cambiamento di questa situazione.

1. Al centro delle rivendicazioni del movimento sindacale tedesco v'è la « determinazione paritetica » (paritätische Mitbestimmung) dei lavoratori all'interno dell'azienda. Si chiede, prima, che il rispettivo modello che funziona dal 1951 nell'industria mineraria e siderurgica venga esteso anche a tutte le grandi industrie. Sul piano concreto, ciò significa che il consiglio di amministrazione delle società per azioni e di quelle a responsabilità limitata sarà composto da azionisti e lavoratori in egual misura. Questo consiglio di amministrazione nomina e sorveglia il comitato direttivo del quale dovrà far parte un cosiddetto « Arbeits-

direktor » (direttore dei lavoratori = capo del personale) responsabile di tutte le questioni straordinarie e personali, ma che non potrà essere nominato contro la maggioranza delle rappresentanze dei lavoratori (Arbeitnehmerfraktion) in seno al consiglio di amministrazione. Scopo di questa ristrutturazione dell'organizzazione aziendale è la salvaguardia — in egual misura — degli interessi del « lavoro » accanto agli interessi del « capitale ». In futuro, inoltre, la rivendicazione del lavoro « umano » dovrà raggiungere la stessa importanza come il concetto del massimo profitto.

Una chiara prospettiva sugli effetti di questo modello non si può ancora individuare; le esperienze fatte nel campo dell'industria mineraria e siderurgica non permettono obbligatoriamente una generalizzazione, poiché si tratta di un limitato settore della vita economica che subisce in maniera decisiva l'andamento generale dell'economia. Nonostante ciò, non bisogna essere troppo ottimisti, in quanto anche con l'istituzione della cosiddetta « determinazione paritetica » non si avrà un capitalismo di tipo nuovo con obiettivi anch'essi nuovi. In ogni modo, i legami e la concorrenza internazionali faranno sì che il concetto del massimo profitto avrà sempre un ruolo predominante, poiché una impresa tedesca non sarebbe, a lungo andare, capace di affrontare la concorrenza, se volesse ridurre la propria intensità produttiva e distribuire gli utili ai lavoratori invece di impiegarli per nuovi investimenti. Ecco perché, difficilmente, ci si potrà aspettare un cambiamento, sebbene attraverso il reciproco controllo di tutti gli aspetti aziendali sarà esclusa, in larga misura, ogni possibilità di iniziative arbitrarie e pretestuose.

2. - L'altro schema di riforma sul quale vogliamo brevemente soffermarci non intende sostituire la « determinazione paritetica » ma vuole completarla. Si tratta di un concetto sviluppato per la prima volta negli anni 1967-68 da alcuni sindacalisti ed economisti di sinistra e che da allora viene discusso con il termine di « codeterminazione nell'ambito del lavoro » (Mitbestimmung am Arbeitsplatz). Secondo questo concetto, ogni « Arbeitsgruppe » (gruppo di lavoratori) che opera nella stessa unità lavorativa o nello stesso ambiente elegge un suo rappresentante con l'obbligo di rendere conto al gruppo che l'ha eletto, dal quale potrà essere destituito in ogni momento. Il suo compito sarà quello di far proprie le rivendicazioni espresse nelle riunioni di gruppo di fronte alla direzione dell'azienda e di servirsi anche dell'intervento della commissione interna. L'idea base del concetto consiste indubbiamente nel coscientizzare il singolo lavoratore, di renderlo capace di esprimere le proprie rivendicazioni e di fare in modo che queste abbiano un seguito positivo attraverso la solidarietà sindacale, nonché di scongiurare l'isolamento del lavora-

tore rendendo ben visibile il processo produttivo nel suo insieme collettivo. Eventualmente il gruppo percepirà persino un salario collettivo che sarà distribuito a sua volta autonomamente.

Gli argomenti contro questa visione sono stati presentati soprattutto dai sindacati i quali sostenevano che l'istituzione del « rappresentante del gruppo » potesse nascondere il pericolo che il datore di lavoro contrapponesse un gruppo all'altro o che riducesse, per lo meno, il potere della commissione interna, poiché i conflitti si sarebbero potuti sviluppare al di fuori e non attraverso quest'ultima. Si sosteneva inoltre che i sindacati si sarebbero visti costretti a far eleggere i propri « fiduciari » come « rappresentanti di gruppo », perché altrimenti il movimento sindacale avrebbe perso la sua credibilità. Ne sarebbe derivata poi un'altra conseguenza, e cioè che i « fiduciari » sarebbero potuti diventare essi stessi « betriebsverfassungsrechtliche Organe » (delegati = rappresentanti sindacali) e si sarebbe quindi inevitabilmente sottoposti agli obblighi della « pace sociale » tanto da trovarsi poi fortemente limitati nel proprio campo di azione. Infine, venne fatto notare il pericolo dell'estremismo al quale poteva essere fornita — attraverso gli « Arbeitsgruppen » — una piattaforma per ulteriori attività.

La discussione su questi problemi è ormai quasi terminata, perché il « Betriebsverfassungsgesetz » (la legge sull'organizzazione delle aziende) del 1972 ha portato ad una regolamentazione che, secondo la tradizione tedesca è considerata come obbligatoria e definitiva. Secondo il paragrafo 3, 1° Comma, 1° capoverso di detta legge possono essere istituiti attraverso i contratti collettivi « altre rappresentanze di lavoratori — previste dalla "Betriebsverfassung" — formati da determinati gruppi professionali o settori di produzione se ciò può risultare utile — secondo la situazione delle aziende considerate nel contratto collettivo — ad una più efficace collaborazione tra commissione interna e lavoratori ». Ecco che, con quanto abbiamo detto sopra, l'idea del « gruppo dei lavoratori » ha avuto una sepoltura con tutti gli onori. Poiché la maggior parte dei sindacati — con la sola eccezione forse della « Deutsche Postgewerkschaft » (il sindacato delle poste) — è contraria ad ogni frazionamento rappresentativo all'interno dell'azienda, sarà quasi impossibile che in un prossimo futuro si possano stipulare contratti collettivi che tengano conto di quanto abbiamo esposto precedentemente e che — secondo il paragrafo 3, 2° comma del « Betriebsverfassungsgesetz » — necessitano del consenso da parte del Ministero del Lavoro.

Con la presente regolamentazione, vi è poi indubbiamente il pericolo che rappresentanti dei gruppi di lavoro (delegati) come anche la commissione interna debbano sottostare all'obbligo della « pace sociale » e perciò diventino mezzi inutili per

la salvaguardia degli interessi nel posto di lavoro. Io credo che proprio l'esito infelice di una iniziativa in sé molto interessante mette in evidenza in maniera lampiante la differenza che esiste tra la situazione in Germania e quella italiana. Il concetto del « gruppo di lavoro » è stato fin dall'inizio sostenuto soltanto da alcuni esponenti che operavano sia dentro che fuori del movimento sindacale. A differenza del movimento dei delegati operai in Italia, mancava di ogni base nelle aziende. Solo in un unico caso, del resto completamente atipico, e cioè nella polizia, si sono avuti cosiddetti « Initiativausschüsse » (comitato d'iniziativa) che, sia nella loro organizzazione quanto negli obiettivi, si avvicinavano in un certo senso al tipo del movimento dei delegati operai (Delegiertenrat) sopra accennato. I « comitati di iniziativa » sono durati appena un anno e, dopo estenuanti conflitti con i quadri sindacali, e dopo aver perso l'interesse da parte della « base », hanno dovuto rassegnarsi a sospendere ogni attività.

3. - Il terzo ed ultimo schema di riforme e cioè una politica contrattuale che rispecchi da vicino la situazione delle singole aziende, è sostenuto — almeno a parole — dal movimento sindacale. Il suo punto di partenza è di natura prettamente salariale, poiché i contratti collettivi, che sono regionali, vengono stipulati secondo il criterio della minima capacità produttiva delle cosiddette « imprese limite », indicano in effetti soltanto un salario minimo o che in numerose imprese viene superato. Ora, a questo salario differenziale che è al di sopra del minimo contrattuale, manca ogni necessaria garanzia, poiché se ci trovassimo di fronte ad una crisi economica o difficoltà finanziaria da parte del datore di lavoro, questo avrebbe la facoltà di scendere — secondo il criterio della « Aenderungskündigung » (rescissione di contratto onde cambiarne il contenuto) — al livello salariale possibile fino al minimo contrattuale.

Lo svantaggio che ne deriva al lavoratore potrà essere colmato integrando i contratti regionali con contratti aziendali salvaguardando così il livello minimo salariale. Con questa misura ci si ripromette non tanto di favorire il lavoratore quanto di coscientizzare i singoli membri del sindacato che dovrebbero in tal modo condurre da soli la lotta per il miglioramento delle condizioni di lavoro invece di affidarla, come era prima, ai sindacalisti.

Le prospettive di un possibile ampliamento della democrazia all'interno dell'azienda ha incontrato una forte resistenza da parte dei datori di lavoro che finora erano sempre riusciti a bloccare le rivendicazioni dei sindacati che si inquadavano nei criteri suesposti.

Questi datori di lavoro hanno trovato un forte appoggio anche da parte di numerosi esperti di diritto del lavoro che hanno definito illegale una politica contrattuale che rispecchi da vicino la situazione effettiva dell'azienda. Questo perché si svaluterebbe la libertà sindacale dei datori di lavoro e contrasterebbe — a causa dell'allargamento del conflitto sia al livello aziendale quanto nella sfera regionale — col concetto della « pace sociale » ancorato alle norme del diritto del lavoro tedesco. In ogni modo, questa interpretazione non avrà più alcuna importanza nel momento in cui si sarà spostata la contrattazione sul piano aziendale, se cioè il sindacato si sarà deciso ad una politica di confronto.

Come abbiamo visto, le possibilità per una migliore salvaguardia degli interessi dei lavoratori nel posto di lavoro esistono. Si tratta soltanto di utilizzarle meglio di quanto non sia stato fatto finora se non si vorrà correre il rischio che un relativo benessere si rivolga contro le esigenze umane.