Buona Volontà Mondiale

# I PROBLEMI DELL'UMANITÀ: STABILIRE GIUSTE RELAZIONI UMANE

*Studio 4*

## IL PROBLEMA DEL CAPITALE, DELL'OCCUPAZIONE E DEL LAVORO

**BUONA VOLONTÀ MONDIALE**, 40 Rue du Stand, Case Postale 5323, 1211 Ginevra 11, Svizzera

Il Corso sui Problemi dell'Umanità è composto da una serie di sette dispense, ognuna delle quali si basa sul libro *I problemi dell'umanità*, di Alice Bailey.

Le linee guida di questo corso di studi sono esposte nella prima dispensa introduttiva. Si consiglia di riesaminare questa parte introduttiva prima dello studio di ogni dispensa e di consultare il capitolo corrispondente nel libro *I problemi dell'umanità*.

Si suggerisce inoltre di approfondire ogni studio con letture relative al problema trattato.

## INDICE


Note Chiave

Pensiero seme per la meditazione

Introduzione

a. Lavoro preparatorio

b. Certi riconoscimenti fondamentali

c. Il problema e i suoi rapporti

d. L'interim del cambiamento e dell'educazione

e. La meta economica del futuro

La lotta

L'organizzazione internazionale del lavoro

La compartecipazione - Un linguaggio nuovo nei rapporti fra il lavoro e l'impresa

Il problema economico e il nuovo gruppo di servitori del mondo

Estratti di una lettera di Walter P.Reuter

Suggerimenti da considerare e/o discutere

Meditazione

## NOTE - CHIAVE

Se ci si rende conto che fra le nazioni ci dovrebbero essere delle rette relazioni umane, è ovvio che tali relazioni dovrebbero esserci anche fra capitale e lavoro (dato che entrambi i gruppi sono composti da esseri umani) e fra le contrastanti organizzazioni del lavoratori.

(I Problemi dell'umanità, pag.77-8 v.o.)

La nota da far risuonare e la parola da enfatizzare è l'umanità. C'è un solo concetto dominante che oggi può salvare il mondo da un'incombente lotta economica a morte, che può arrestare il risorgere dei sistemi materialistici del passato, che può fermare il ritorno di idee e concetti vecchie può metter fine al dominio subdolo degli interessi finanziari e al violento malcontento delle masse. **Si deve appoggiare la fede nell'unità umana**.....

(Ibid., pag.83)

La Gerarchia spirituale del nostro pianeta non conosce nè il capitale nè il lavoro; conosce soltanto degli uomini e dei fratelli. Pertanto la soluzione sta nell'educare e sempre più educare e nell'adattare le tendenze riconosciute dei tempi alla visione veduta da chi ha una mentalità spirituale e da coloro che amano il prossimo.

(Ibid., pag.84)

## PENSIERO SEME PER LA MEDITAZIONE

L'unità umana, la comprensione umana, le relazioni umane, la lealtà umana e l'unica essenziale di tutti gli uomini - sono questi i soli concetti sui quali si deve costruire il mondo nuovo; mediante i quali si deve abolire la competizione e metter fine allo sfruttamento di un settore dell'umanità da parte di un altro..... Allora potrà apparire il Regno di Dio in terra.

# INTRODUZIONE

Il tentativo di mettere in evidenza taluni fattori connessi a questo problema non è stato facile. Non è un problema nuovo, perché lungo tutta la storia c'è stato un conflitto fra gli interessi dei pochi potenti e dei molti che essi dominavano. Ma in passato il problema fondamentale era la lotta per la sopravvivenza e per la sicurezza materiale; la battaglia con la natura con lo sforzo di assicurarsi cibo a sufficienza con la caccia e la coltivazione delle messi. L'uomo ha sempre dovuto affrontare la minaccia delle carestie causate dalla siccità, dalle inondazioni, dalle pestilenze e altre calamità. Adesso, dopo la rivoluzione industriale, con lo sviluppo dei metodi scientifici nell'agricoltura e l'incremento del commercio internazionale e della tecnologia, il dominio dell'uomo sulla natura è talmente progredito che egli non si trova più a dover affrontare globalmente l'incapacità di produrre a sufficienza gli alimenti e le altre cose necessarie alla vita e l'incapacità di superare i disastri; il suo problema, a meno che non sia sopraffatto dalla crescita della popolazione, sta nel distribuire le risorse disponibili in modo che tutti ne ricevano a sufficienza per i propri bisogni e non sussista la povertà in mezzo alla ricchezza. Questo problema dell'equa distribuzione delle risorse è stato più o meno presente, in una forma o nell'altra, in tutti gli stadi della civiltà; ma nell'epoca presente è fondamentale per la sopravvivenza dell'umanità e si è cristallizzato nel problema del Capitale, del Lavoro e dell'Occupazione. Quando avremo risolto questo problema secondo principi umanitari e senza violare le relazioni umane, scopriremo che gli altri problemi troveranno pure la via della soluzione; il denaro sarà maneggiato con giusto senso delle proporzioni, ecc. ecc. La gente disporrà di tempo e agio per la cultura spirituale e per un modo di vivere veramente civile - cosa che finora non abbiamo raggiunto. Le persone vivranno in pace fra loro; perché l'equilibrio economico sarà saldo e il problema dei diritti territoriali sarà risolto su basi eque e non sulla storia antica, l'orgoglio di razza e l'aggressività.

Questa lotta economica l'abbiamo ereditata. Cominciò a prendere la forma attuale nell'epoca vittoriana, della lotta fra i due gruppi - i capitalisti e le organizzazioni dei lavoratori - e adesso si avvia costantemente al culmine.

In questo studio non si tenta di offrire statistiche o argomenti a favore di una parte o dell'altra; né di attaccare una parte e sostenere l'altra. Come stanno **oggi** le cose, la colpa delle condizioni infelici si divide all'incirca in parti uguali. Nello stesso tempo bisogna ricordare che il capitale non può fare a meno del lavoro e il lavoro non può fare a meno del capitale; e neppure nella grande industria si può fare a meno dei dirigenti; una classe o un gruppo di persone eccezionalmente preparate.

La politica egocentrica di molte organizzazioni di lavoratori dimentica spesso che "nessuno vive da solo". Del pari nessuna nazione può vivere oggi nell'isolamento e nella separatività e nello stesso tempo prosperare; nessun continente può separarsi dagli altri continenti; perché sono tutti interdipendenti nella produzione e nel commercio per la loro stessa esistenza; per esempio nei bisogni fondamentali quali i medicinali, i prodotti chimici e le materie prime. Anche nel caso in cui una nazione o un continente possa sopperire alle proprie necessità, deve produrre in eccedenza per avere qualcosa da esportare in modo da importare in cambio quello che non produce da sé. Ovviamente uno non può scambiare ciò di cui ha penuria con quello di cui abbisogna; ma può scambiare solo quello che ha in eccesso.

La convinzione che la povertà, le malattie e l'analfabetismo non siano inevitabili si diffonde rapidamente fra i popoli che sono rimasti apatici per secoli di fronte al progresso. Dopo essersi emancipati dal colonialismo, milioni di esseri umani si struggono nel penoso bisogno di tirarsi fuori dalla servitù economica.

Dappertutto gli uomini si svegliano al carattere disastroso degli sforzi passati dall'umanità e alla miopia delle politiche egoistiche del capitale e del lavoro. Ci si sta ora rendendo conto ovunque che devono esserci adeguate retribuzioni di lavoro, basate sulle condizioni di vita e non semplicemente da uno sforzo di elevare queste condizioni di vita; che ci dev'essere un compenso adeguato per il capitale investito, insieme a un incontro adeguato fra offerta e domanda. Comincia anche ad apparire chiaro a tutte le parti che il lavoro e il capitale **sono entrambi dei consumatori.**

Questa dispensa di studio vuol suggerire e provocare riflessioni; non dogmatica. Vi chiediamo di studiare le asserzioni fondamentali e di cercare di rendervi conto che lo sfondo e il modo di pensare nostri sono condizionati dal nostro passato e dai desideri che abbiamo coltivato; che i nostri atteggiamenti commerciali si fondano su un ordine vecchio; che i nostri pregiudizi congeniti, le tradizioni amate e tutto ciò cui siamo abituati congiurano nello sforzo di impedirci di pensare con chiarezza.

Soprattutto vi chiediamo di considerare il problema dal punto di vista **del bene di tutti**, ricordando che il problema non si può risolvere semplicemente cercando di conciliare gli scopi contrastanti del capitale e del lavoro; ma soltanto in rapporto al problema maggiore dell'occupazione umana nel suo insieme e del bene **totale** della comunità - nella quale il capitale e il lavoro coesistono e ne fanno parte.

## LAVORO PREPARATORIO

1. Usare lo schema di meditazione incluso nello Studio Primo (introduttivo), che contiene il pensiero seme per la meditazione a pagina 1 di questa dispensa.

2. Leggere il capitolo sul capitale, il lavoro e l'occupazione nel libro **I Problemi dell'Umanità**, pensando e **interrogandosi** attentamente.

3. Cercare di rendersi conto che questo problema (per quanto riguarda la massa degli uomini di qualunque paese) ha un'importanza primaria. Il principio fondamentale della sicurezza (sopravvivenza) e dei rapporti con la terra (che fornisce le materie prime per le lavorazioni, gli alimenti per la popolazione del pianeta e le abitazioni d'ogni genere) sono implicati nel problema e sono di importanza vitale per la sussistenza umana.

4. La soluzione di questo problema comporta forse più di ogni altro l'impressione pratica della buona volontà e delle rette relazioni umane. Notare che:

   a. Questo include l'infimo lavoratore non qualificato e il più ricco capitalista.

   b. L'intero problema ha un carattere universale.

   c. L'intero problema è così immenso che si può solo riassumere come segue: Il rapporto del capitale e del lavoro, non solo fra di loro, ma con l'insieme dell'umanità, dovrà un giorno essere risolto; poiché implica il problema economico di tutte le nazioni e perciò dell'**intero pianeta**.

5. Può servire a chiarire un po' questo problema il ricordare che oggi nel mondo ci sono i seguenti grandi gruppi:

a. I capitalisti o datori di lavoro.

b. I lavoratori o dipendenti - qualificati e non qualificati.

c. I dirigenti, che stanno fra i proprietari e i dipendenti, che amministrano il denaro investito e utilizzano il lavoro.

d. Quelli che non cercano un impiego, ivi compreso il gruppo rapidamente in diminuzione di coloro che vivono delle ricchezze ereditate e non hanno bisogno di lavorare per vivere; e il crescente numero di vecchi pensionati.

e. Il gruppo dei professionisti che servono nei campi: governativo, amministrativo educativo, medico, legale e contabile, nella chiesa e nelle organizzazioni che si dedicano al bene dell'umanità.

f. Il gruppo degli inutilizzabili - a causa di vari impedimenti fisici e mentali. Per questi si può far poco; sebbene i moderni metodi di riabilitazione fisica ne rimettano molti in condizione di lavorare.

Tralasciando questi due gruppi (quello che non ha bisogno di lavorare e quello che non è in grado di farlo), che non cercano lavoro, resta ancora un numero di lavoratori maggiore del numero dei posti di lavoro; e con l'avanzare dell'era delle macchine e dell'utilizzazione dell'energia atomica per scopi pacifici, ci sarà sempre meno richiesta di lavoro umano. Già adesso la disoccupazione diventa un problema di primo piano in molti paesi. Durante il periodo di transizione è importante ricordare che l'introduzione di macchine che fanno risparmiare lavoro e di sorgenti di energia più economiche ed efficienti fanno diminuire la richiesta di lavoratori solo quando la società è statica, il flusso di investimenti decurtato e gli elementi del lavoro non hanno opportunità di sviluppare nuovi desideri e la capacità di soddisfarli.

6. Occorre affrontare certi punti generali importanti e riconoscerne il carattere reale; essi sono considerati come premesse indiscutibili da milioni di persone di tutti i paesi e pertanto non possono essere trascurati. Essi sono:

a. La causa di molta agitazione mondiale, delle guerre mondiali che hanno rovinato la vita umana e della miseria diffusa sul nostro pianeta, può essere attribuita a dei gruppi egoistici di uomini potenti di ogni paese, che hanno sfruttato l'umanità per propri fini d'arricchimento.

b. Molti dei grandi sindacati operai sono ora altrettanto tirannici quanto il gruppo capitalista, nello sfruttare l'umanità. I capi delle organizzazioni di lavoratori sono adesso tanto potenti, che hanno assunto il ruolo di dittatori e fanno soffrire il pubblico quando e dove vogliono.

c. Oggi un gruppo potente che rappresenta il sistema capitalistico - sia nazionale che internazionale - ed un gruppo ugualmente potente di organizzazioni di lavoratori e i loro capi d'ogni paese si affrontano per la dirigenza, che ha un ruolo sempre più potente ed è forse più capace di capire e vedere con chiarezza che non i due gruppi maggiori contrastanti. Resta da vedere se uno di questi gruppi finirà col dominare la situazione economica e quindi il destino dell'umanità; o se dalle file di entrambi non sorgerà un terzo gruppo di idealisti pratici, che dominerà la situazione e fonderà gli interessi contrastanti in uno scopo unico per il bene di tutta l'umanità. Entrambi i gruppi hanno bisogno l'uno dell'altro ed entrambi

includono il cosiddetto "pubblico generico sfruttato".

L'interesse dei lavoratori spirituali del mondo oggi non è dal "lato" del capitale o dal "lato" del lavoro. E' dal "lato" dell'umanità unica (che include entrambi) e delle rette relazioni umane.

## CERTI RICONOSCIMENTI FONDAMENTALI

1. **Un imperioso bisogno di libertà e di sicurezza** sta dietro all'intera lotta economica attuale, così come sta dietro a tutti i conflitti religiosi, ai processi di governo e all'organizzazione sociale. L'interpretazione di questo bisogno dipende dal punto d'evoluzione raggiunto dagli individui e dalle nazioni.

La sicurezza è relativamente facile da interpretare. Pochi si rendono conto di come siano poche le cose fondamentali che assicurano la sicurezza, gli agi necessari e certe opportunità culturali. L'interpretazione della libertà e specialmente la sua utilizzazione non sono altrettanto facili, perché in gran parte sono determinate dal grado d'evoluzione. "La libertà finisce dove cominciano i diritti di un altro!" La libertà di dominare, la libertà di arraffare e di possedere, la libertà di sfruttare l'altra gente o le altre nazioni - sono accettate da una grande maggioranza. La libertà di pensare, di vivere in pace con tutti, la libertà di creare quello che è bello - queste sono le mete di altri. Per taluni la libertà significa licenza, cupidigia ed egoismo. Ma c'è un gruppo, che si sta formando rapidamente in ogni nazione del mondo senza eccezione, che considera le rette relazioni umane come la norma essenziale del futuro. Queste persone (particolarmente per quanto concerne capitale e lavoro e il problema economico che stiamo trattando) si possono dividere in due gruppi:

a. Quelli che sono animati da un obiettivo e da un incentivo definitamente spirituali.

b. Quelli che sono persuasi che le rette relazioni umane sono un buon affare e portano il successo materiale.

In un gruppo c'è il riconoscimento dell'eguaglianza dell'origine degli uomini, dell'umanità che è tutt'una; nell'altro c'è il riconoscimento di un modo di vivere che sarà reciprocamente vantaggioso.

2. Il riconoscimento successivo è che nel mondo sono in corso tre grandi esperimenti. In essi sono direttamente implicate tre grandi potenze; ma si riflettono in vario modo in altri paesi. Il risultato di questi esperimenti avrà un effetto duraturo sulla civiltà futura, con il suo accostamento nuovo al benessere economico del mondo. Questi esperimenti sono in corso:

a. Negli **Stati Uniti** - con i suoi stati federati e la sua popolazione poliglotta; con i potenti sindacati operai e col suo pubblico assai intelligente; con l'enfasi sulla "ricerca della felicità" - una felicità interpretata presentemente da una grande maggioranza come materialismo aggressivo; con l'enfasi sull'impresa privata; e con il suo grande idealismo e gli impulsi umanitari e l'educazione di massa.

b. Nel **Commonwealth (britannico) delle Nazioni** - con i suoi domini collegati, con l'ostacolo del suo conservatorismo, col suo orgoglio irritante, il passato interesse alla politica di potenza e l'enfasi su una mistura particolare di socialismo e di impresa privata combinata tuttavia col senso della giustizia per tutti.

c. Nell'**Unione delle Repubbliche Socialiste Sovietiche** - con la sua popolazione asiatica ed

europea ampiamente differenziata, con lo scopo dichiarato di giuste condizioni di vita per tutti, con il livellamento delle classi in quello che si crede sarà un giorno un gruppo di esseri umani prosperi, con la sua politica militante totalitaria che soffoca l'essenza del comunismo vero. Oggi però, mentre la popolazione è tenuta sistematicamente nell'ignoranza del mondo che è fuori delle sue frontiere, la diffusa educazione aperta a tutti sta aprendo la mente della nazione a nuove esperienze e alla libertà mentale.

In tutti i paesi del mondo ci sono quelli uomini illuminati - nel gruppo capitalistico e nel movimento dei lavoratori - che lavorano **insieme** per un cambiamento completo dei rapporti fra le due parti. Essi cercano di fondere insieme i tre fattori che sono implicati fondamentalmente nella situazione economica attuale: capitalisti senza prevenzioni, membri delle associazioni dei lavoratori e quel gruppo che va assumendo rapidamente un crescente potere nel mondo economico - i dirigenti. Così si va formando un gruppo composto di membri di tutti e tre i settori, che cerca le rette relazioni umane e la comprensione reciproca.

3. Il nostro terzo riconoscimento è che il problema economico ha sempre dominato il pensiero umano e ha fatto sentire la sua presenza fin dalla prima alba delle storia. Qui presentiamo alcune considerazioni.

a. Dal semplice processo del baratto e dello scambio (praticato dalle tribù primordiali) fino all'intricata e formidabile struttura finanziaria ed economica del mondo moderno, l'unica causa motivante è stato il desiderio, con le sue qualità sussidiarie d'ambizione, amore del potere, del denaro e del possesso. Quando questo desiderio va al di là dell'acquisizione di quanto occorre per una giusta vita, per la sicurezza e per un relativo agio, diventa una minaccia. Oggi la capacità di acquisto ha oltrepassato i limiti del lecito e ne deriva gran parte del caos del mondo economico attuale.

b. Nel Nuovo Testamento ci viene detto che "l'amore del denaro è la radice di ogni male". Amore e desiderio sono frequentemente termini sinonimi. Tutti possono riconoscere la giustezza di questa definizione e perciò siamo messi di fronte al significato del desiderio quale incentivo di tutte le azioni e come uno dei fattori che hanno devastato il mondo. Abbiamo desiderato e amato le cose sbagliate. Quando un uomo desidera il denaro non per se stesso, non per il potere e il possesso, ma per poter servire meglio gli altri, vedendo nel denaro un agente del bene, allora abbiamo un agente spirituale. Il denaro in sé non è né buono né cattivo; deve diventare l'agente della buona volontà degli uomini.

c. Dopo l'epoca dell'unità familiare isolata, della tribù isolata e della formazione della nazione da un amalgama di tribù, il feudalesimo salvò allora l'individuo piccolo e senza importanza dandogli, sotto un signore feudale, la sicurezza in cambio e compenso del suo lavoro. Col procedere dell'evoluzione, il piccolo individuo divenne abbastanza grande da liberarsi dalla servitù e sorse il movimento operaio, sotto un profondo impulso spirituale dal lato interiore della vita. Nel secolo decimonono esso letteralmente salvò le masse. Oggi lo stesso movimento operaio diventa un sistema capitalistico e in molti paesi mostra i metodi della dittatura e dello sfruttamento. Dispensazioni e civiltà si susseguono l'un l'altra secondo la legge dell'evoluzione. Il Vecchio Testamento insegnò un Dio trascendente che si interessava soltanto della tribù. Le scritture orientali (parimenti antiche e vere) insegnarono il Dio immanente in tutte le forme. Cristo insegnò un Dio d'amore e che tutti gli uomini sono ugualmente divini e importanti. Egli combinò il concetto di Dio trascendente e di Dio immanente e rivelò la nuova idea sintetizzante dell'umanità unica che esprime l'unica Divinità. Quale di queste tre presentazioni è più necessaria oggi? E' tempo che le persone di mentalità spirituale si liberino del complesso delle divisione e imparino il significato

dell'amore.

## IL PROBLEMA E I SUOI RAPPORTI

1. Qui trattiamo di due gruppi in contrasto e i loro reciproci atteggiamenti militanti e interconnessi, che hanno concorso a condizionare il nostro mondo. Li abbiamo avuti sempre con noi, diversi soltanto per la civiltà in atto:

a. I ricchi e i poveri con i loro diversi sfondi, fattori educativi, scopi ereditari, caratteristiche individuali, mire e scopi diversi, timori vari e differenti livelli di ambizione. Ma in alcune nazioni la libertà ha incominciato ad allentare i legami dell'individuo con l'uno o l'altro dei gruppi in contrasto; e individualmente possono salire o scendere secondo la loro saggezza, il loro sforzo e il loro lavoro.

b. Quelli che hanno e quelli che non hanno. Questa distinzione si pone più chiaramente nei riguardi delle **nazioni** e dipende da condizioni climatiche, possedimenti geologici, posizione geografica, sfondo storico e tipo di governo, oltre alle mire e agli scopi nazionali. E' questa dualità fondamentale che ha gran parte di responsabilità in tutte le guerre - economiche e aggressive. In tutto il mondo occidentale il conflitto fra lavoro e capitale è un fattore potente. (Per occidentali si intende l'Europa e le Americhe). Adesso il conflitto ha raggiunto l'Asia e le altre parti del mondo. E' su questa dualità che dobbiamo basare la nostra analisi e le nostre riflessioni.

2. L'interrelazione della dualità di ricchi e poveri, abbienti e nullatenenti ha prodotto un altro fattore; e nei tempi moderni il problema è triplice. Questi tre fattori e i loro rapporti sono ora basilari e fondamentali. Hanno ricevuto tanti nomi diversi - secondo il punto di vista, il gruppo e la fedeltà che implicano - che tutto quello che si può fare è di elencarne alcuni:

| | | |
|---|---|---|
| Capitale ..... | Materie prime ..... | Lavoro |
| Datore di lavoro ..... | Occupazione ..... | Lavoratore |
| Produttore ..... | Consumo ..... | Consumatore |
| Sindacati ..... | Pubblico ..... | Dirigenza |
| Fattore finanziario .. | Fattore materiale ..... | Fattore umano |
| Umanità ..... | Bisogni ..... | Approvvigionamento |
| Impresa privata ..... | Pubblico ..... | Produzione |
| Profitti ..... | Costo della vita ... | Umanità |
| L'uomo che lucra ..... | L'uomo consumatore..... | L'uomo produttore |

Ci sono molti altri ternari; questi sono dati qui per dimostrare in certo modo che nessun fattore è relativamente più importante degli altri. L'importanza è intercambiabile; per esempio il fattore suolo è essenziale per altri gruppi dall'angolo della produzione degli alimenti, delle materie prime e della abitazione.

## INTERIM DEL CAMBIAMENTO E DELL'EDUCAZIONE

1. Oggi il problema del capitale e del lavoro è influenzato drasticamente dalla liberazione dell'energia atomica con le sue tante implicazioni.

"La liberazione dell'energia dell'atomo è definitamente l'inaugurazione di un'era nuova; altererà così completamente il nostro modo di vivere, che gran parte dei progetti che si fanno adesso risulteranno di carattere provvisorio; semplicemente aiuteranno l'umanità a fare il grande trapasso dal sistema materialistico ora dominante a un sistema che avrà per caratteristica fondamentale le rette relazioni umane."

(I Problemi dell'Umanità pag.81 v.o.)

Gli uomini i cui interessi finanziari sono legati ai metodi moderni di illuminazione, medicina e trasporto (per menzionarne solo alcuni) lottano per conservare i vecchi metodi che gli sono utili. Nel futuro, quando l'energia atomica sarà usata liberamente a scopi industriali e sociali, si potrà raggiungere un punto cruciale mediante lo spostamento del lavoro umano. Con la continua riduzione di ore di lavoro nei paesi più prosperi e altamente industrializzati, il retto uso dell'accresciuto tempo libero diventa già un problema serio. A meno che non si insegni alla gente a usare rettamente il tempo libero, la moralità e la struttura della società saranno insidiate. Un giorno dovrà sorgere una civiltà nuova ben diversa dall'attuale, che comporterà l'uso giusto creativo del tempo libero. Da quest'ultimo fattore dipenderà la qualità della nuova civiltà e della cultura risultante. Questa cultura e questa civiltà dovrebbero basarsi sul meglio dei modi vecchi e scartare o eliminare ogni impedimento a ciò che è nuovo e progressivo.

2. Ci sono dei capitalisti saggi e progressisti, con atteggiamenti strettamente umanitari; e ci sono degli uomini imbevuti di cupidigia. Ci sono dei capi del movimento dei lavoratori che sono buoni, altruistici e umanitari; e ce ne sono di tirannici. Nei riguardi dei capi delle organizzazioni dei lavoratori, qualcuno ha osservato che in queste organizzazioni c'è tutta la gamma delle diversità dall'a alla z; ma che tuttavia si sono unite senza vincoli in un movimento che ha un proprio codice, che dà importanza alla solidarietà e alla democrazia. Il recensore che ha fatto questa osservazione ha però aggiunto che il movimento dei lavoratori non ha sposato alcuna ampia filosofia sociale, sia che insista sulla desiderabilità dell'impresa privata o sulla necessità di mutamenti economici profondi. Lo stesso si potrebbe dire del gruppo capitalistico. Nella fluidità di queste situazioni c'è speranza.

In vari paesi si stanno conducendo o sono stati condotti taluni processi interinali, sia dal capitale che dal lavoro, con la speranza di raggiungere finalmente una base sicura per rette decisioni e rette relazioni umane. Si cercano continuamente nuovi accostamenti alla soluzione del problema del capitale e lavoro. E' interessante e incoraggiante notare che il più significativo di questi accostamenti ed esperimenti può essere classificato sotto il nome generico di partecipazione. Vari processi arbitrali si stanno sperimentando in diversi paesi. I loro sforzi vanno generalmente in due direzioni:

a. Verso l'uso della cosiddetta **conciliazione**.
b. Verso la fusione degli interessi del capitale e del lavoro.

Potrà essere utile studiare questi due sviluppi.

a. **Contrattazione collettiva e conciliazione**.

In molti casi la contrattazione collettiva non ha avuto successo. Tende a degenerare in un

processo di contrattazione fondamentalmente egoistico, in cui entrambe le parti cercano di strappare all'altra il più che possono, indipendentemente dalla giustezza o meno del caso. In realtà è una lotta. Nella maggior parte dei casi il governo mette da un lato della tavola un gruppo di persone dette "datori di lavoro" e dall'altra parte un gruppo detto "lavoratori" e ordina loro di combattere finché l'uno o l'altro cede e firma un contratto dettato dal vincente. Lo sciopero è l'arma dei lavoratori; la serrata quella dei datori di lavoro.

E' ovvio quale sarà il risultato di una tale politica. La parte che sente di aver perduto la battaglia .....si prepara immediatamente per la prossima battaglia di questa lotta continua. Questa avviene quando il contratto scade o appena si può preparare uno sciopero o una serrata se una delle parti crede che tale azione l'avvantaggerà.

Il processo di conciliazione differisce dalla contrattazione collettiva ed è uno stadio nella direzione giusta, sebbene non abbia dato - per esempio negli Stati Uniti - i buoni risultati sperati. Né il capitale né il lavoro vedono volentieri quella che essi considerano una "interferenza". Tuttavia la citazione seguente è opportuna come parte del quadro dell'evoluzione dei rapporti nell'industria.

"Quando il conciliatore interviene in una disputa industriale ha la responsabilità di afferrare le ragioni per cui si è giunti a un punto morto e di aiutare le parti a uscirne. Deve aiutarle a chiarire i propri obiettivi, a rivalutarli alla luce dei fatti, a capire gli obiettivi e i problemi degli altri e a raggiungere una posizione in cui possono fare realisticamente le proprie scelte nelle alternative.

"In tal modo il processo di conciliazione è parte integrante del processo di contrattazione e non un suo sostituto. Il conciliatore non può sostituire il suo giudizio a quello delle parti. Non può decidere per loro quali siano i loro scopi e a che punto gli scopi divergenti si devono incontrare. Non può sostituire il suo giudizio alla valutazione della forza economica relativa alle parti. Deve esser certo che esse accettano la necessità di fare le proprie scelte e affrontare le responsabilità di vivere con il loro accordo.....

"Così il primo problema del conciliatore quando viene in contatto col caso, è quello di decidere se deve o no occuparsi della disputa. Non deciderà che c'è bisogno di lui semplicemente perché le parti non sono d'accordo. Il disaccordo e la discussione sono i preliminari usuali di ogni accordo finale; e pertanto egli dovrà sovente massimizzare il processo collettivo di contrattazione declinando di parteciparvi e insistendo che le parti facciano senza aiuto degli ulteriori sforzi per raggiungere le loro conclusioni."

(Rivista delle relazioni fra l'industria e il lavoro)

b. **Fusione di interessi fra il capitale e il lavoro**.

Fra gli accostamenti odierni al problema ci sono i seguenti. Fanno sperare bene per il futuro, perché ciascuno contiene gli elementi per una piattaforma costruttiva.

1. **Il sistema cooperativo** si è sviluppato in Gran Bretagna, in Svezia e in molti altri luoghi con forma varie - sebbene in molti paesi la loro crescita sia stata impedita dalla concorrenza serrata dei grandi magazzini e dalle case di vendita per corrispondenza. Oggi negli Stati Uniti i magazzini cooperativi sorgono nelle comunità locali, organizzati e amministrati dalle comunità stesse per aiutare a controbilanciare il crescente costo della vita. W.C.Good, nel suo libretto **Industrial Conflict** (Il conflitto nellindustria), dice:

"E' credito imperituro del movimento mondiale della cooperazione l'aver sviluppato una filosofia e una pratica che rende possibile conciliare e armonizzare tutti i legami e interessi economici minori

contrastanti, che minacciano di distruggere la civiltà attuale.

"I cooperatori sostengono che, dal punto di vista dei bisogni umani, non ci sono interessi contrastanti. Ogni essere umano ha i medesimi bisogni fondamentali di sussistenza e abitazione, di compagnia e di libertà, di opportunità di allargare la mente e di interessarsi a un lavoro creativo. Dal punto di vista dei bisogni umani essenziali, tutti i problemi, razziali, religiosi e d'impiego scompaiono.

L'interesse del consumatore è un interesse universale; trascende tutti gli altri."

2. **Il sistema dell'incentivo**. Un sunto della tecnica usato da un grande stabilimento industriale e che ha avuto buon esito, ci dà l'idealismo che sta dietro a questo sistema.

"Primo, un sistema opportunamente sviluppato e applicato di lavoro a cottimo.....

(Questo sistema è rigettato in molti paesi industrializzati e non fa il miglior interesse dei lavoratori. Ed.)

"Secondo, un piano che l'organizzazione applica per far avanzare tutti gli uomini **secondo il merito**. Tutti gli uomini devono sapere che il migliore avanza perché è il migliore e per nessun'altra ragione.....Ogni mansione, dal presidente all'uomo delle pulizie, dovrebbe rispondere a un impulso interno, se appena possibile.

"Terzo, dare a tutti quelli che hanno dell'ambizione un compito che superi, almeno occasionalmente, le loro possibilità. Così si svegliano e sviluppano le capacità latenti.

"Quarto, assicurarsi che il piano di attività sia conosciuto dagli uomini .....

"Quinto, far partecipare tutta l'organizzazione alla prosperità della società. Poiché la società, con la conduzione a incentivo, farà dei profitti enormi, assicurarsi che il lavoratore, il cliente e l'azionista partecipino a questi profitti in modo equo."

3. **Il sistema della proprietà in compartecipazione**.

Questo fa degli uomini dei proprietari associati della fabbrica, insieme agli azionisti. Questo sistema è stato adottato anche in qualche forma d'impresa commerciale; ma in complesso è accettata solo molto limitatamente. Il sistema è ben descritto come segue.

"E' perciò soprattutto importante , dal punto di vista dell'armonia industriale, che si dia al lavoratore un qualche segno di partecipazione o meglio ancora di proprietà dell'industria nella quale è occupato. Una fabbrica di proprietà di quelli che vi lavorano potrà avere una quantità i difficoltà, ma non avrà scioperi; la compartecipazione risolve almeno questo problema. "Comitati di lavoratori e dirigenti", dunque, che condividono la responsabilità della proprietà e della conduzione dell'impresa vanno molto avanti nel rimuovere le cause di contrasti. Vanno il più avanti possibile semplicemente con la contrattazione collettiva e con l'uguaglianza del potere contrattuale....."

(W.C.Good, Live and Learn (Vivi e impara); ed.ingl.)

Sono stati provati molti altri sistemi; ma la maggior parte può essere raggruppata sotto l'una l'altra delle tre categorie precedenti.

La lotta presente cerca in realtà di vincere la cupidigia fondamentale della natura umana e di portare a riconoscere e discutere ( e infine attuare) il grande **principio** naturale **della compartecipazione**. Questo è detto talvolta il "giusto accesso" di tutti alle necessità della vita normale.

La proprietà del pianeta e di ciò che fornisce offre delle grandi difficoltà internazionali e locali. Dice W.C.Good nel suo illuminato libretto:

".....Molte migrazioni storiche sono state di popoli in cerca di nuove terre, che ambivano, se necessario con la forza, al diritto di accesso alla fonte della vita. C'è però un altro modo di assicurarsi questo diritto; se il popolo non può andare alla terra, la terra può essere portata al popolo sotto forma di quelle che son sovente chiamate " le derrate" del commercio internazionale... Ma, sia con la migrazione che col commercio, il diritto di accesso alle risorse limitate dovrebbe essere un principio accettato universalmente; ed è degno di nota che questo principio sia menzionato nella Carta Atlantica."

I punti quarto e quinto della Carta Atlantica (concordata nell'agosto del 1941 dal presidente americano Franklin Delano Roosevelt e dal primo ministro inglese Winston Churchill) afferma:

"Essi cercheranno, nel debito rispetto delle obbligazioni esistenti, di promuovere il godimento da parte di tutti gli stati, grandi e piccoli, vincitori o vinti, di accesso a pari termini al commercio e alle materie prime del mondo che sono necessarie per la prosperità economica.

"Essi desiderano conseguire la collaborazione più piena in campo economico fra tutte le nazioni, nell'intento di assicurare a tutti, migliori livelli di lavoro, il progresso economico e la sicurezza sociale."

La terra e quello che essa produce appartengono all'insieme dell'umanità; e deve venire il tempo in cui si ammetterà che i prodotti fondamentali - alimenti (come il frumento e il riso), acciaio e ferro, petrolio e carbone - appartengono a tutti gli uomini e perciò saranno distribuiti equamente da un consiglio economico centrale, che potrebbe essere istituito dalle Nazioni Unite. Così sarà posto fine a una delle cause fondamentali della guerra. Però, riflettendo su questo problema, dobbiamo renderci conto che per la massima parte dei beni, il costo di produzione è un'accumulazione in essi dei costi di lavoro. Per esempio, il ferro allo stato grezzo nel suolo non ha valore; ma dopo esser stato scavato ha il valore equivalente, all'ingrosso, al costo del lavoro dei minatori, più il "lavoro di direzione", più il lavoro del capitale investito. La trasformazione del minerale in oggetti d'uso è l'aggiunta di una serie di ulteriori costi di lavoro. La riflessione su questi fatti, insieme agli ideali affermati al principio di questo capitolo, ci fa capire le ramificazioni e le difficoltà dei problemi implicati.

## LA META ECONOMICA DEL FUTURO

Due citazioni mostreranno come questo nuovo modo di vedere i rapporti fra il capitale e il lavoro si vada avvicinando rapidamente al concetto più ampio dell'umanità unica.

"Attualmente il problema della dignità del lavoro si riduce praticamente a questo: ogni lavoratore, dal presidente del consiglio di amministrazione al fattorino e all'addetto alle pulizie, è un essere umano. Come tale possiede un ego, che può essere definito l'IO CHE PENSA, SENTE E AGISCE. Per generazioni le aziende hanno ridotto le dimensioni di questo **io** ignorando o violando rozzamente le esigenze innate dei dipendenti. Nello stesso tempo, la democrazia, l'educazione e l'elevarsi del livello di vita hanno reso i lavoratori sempre più consapevoli dei loro bisogni e sempre più capaci di richiederne la soddisfazione. Oggi queste due tendenze si scontrano frontalmente in una collisione che spacca e minaccia di distruggere tutto il sistema economico."
(**Industrial and Labour Relations Review** = Rivista delle relazioni fra industria e lavoro)

"In assenza di fattori costringenti che dettino come e dove il programma dovrebbe cominciare, c'è un accostamento alternativo che possiede più di ogni altro la virtù della buona volontà del datore di lavoro verso i lavoratori. E' l'accostamento delle relazioni umane, che nasce dal desiderio di unificare e armonizzare tutti gli elementi della fabbrica in un'unica squadra imbattibile. Per me è l'accostamento migliore di tutti; perché è radicato fermamente nella roccia della simpatia umana e della comprensione reciproca. Riesce dove gli altri falliscono e i suoi frutti sono ben durevoli. Comincia col rendersi conto, da parte della direzione, che i dipendenti, qualunque ne sia il rango nell'azienda e la loro posizione sociale, hanno aspirazioni, speranze, attitudini, simpatie e antipatie ben precise - e che tutto questo influisce a sua volta sui loro sentimenti verso il lavoro e il datore di lavoro.

"Sta divenendo pacifico, ma non per questo men vero, che ogni lavoratore è un essere umano individuale con una sua personalità - non semplicemente un numero in una lista di numeri. I buoni rapporti di lavoro rispettano la sua dignità individuale in molti modi - dandogli la possibilità di scegliere nella selezione dei compagni di squadra; accompagnando ogni ordine o regolamento di fabbrica con "la ragione per cui"; proteggendone la salute con le previdenze antinfortunistiche e igieniche; fornendo attrezzature adeguate e attraenti per la mensa e i periodi di riposo; progettando e mantenendo le attività ricreative e sociali e facendo tesoro di ogni occasione per "valorizzare" i dipendenti ai loro propri occhi e a quelli dei compagni di lavoro."

(**Chemical Industries**; March 1948 - Human Relations Approach Le Industrie Chimiche; Marzo 1948 - L'accostamento dei rapporti umani)

## LA LOTTA

La lotta fra il capitale e il lavoro, come affrontiamo oggi questo problema mondiale, è un prodotto dell'era industriale. Si estende a molti servizi direttamente connessi alla vita nazionale di ogni paese; e delle fermate estese a un'intera nazione minacciano tutte le economie nazionali. Gli scioperi di una nazione si possono ripercuotere sugli affari mondiali, tanto siamo interconnessi e interdipendenti in questo mondo moderno.

Nella prima parte di questo secolo i capitalisti sostenevano che lo sforzo del lavoro di instaurare la giornata di dieci ore invece delle dodici in uso, avrebbe talmente disgregato tutto il sistema economico nazionale, da ridurre tutta la nazione in miseria. Praticamente mancava ogni attrezzatura per la prevenzione degli infortuni, nessuna indennità per occupazioni pericolose per la salute e la manodopera era considerata come un oggetto d'uso e non come un fattore umano. Il singolo lavoratore era inerme di fronte all'ingiustizia o alla perdita del posto. Questo era il modello normale della conduzione industriale ed erano veramente pochi quelli che si rendevano conto di quanto fondamentalmente ingiusta fosse questa situazione.

Come in tempi precedenti nessuno pensava di condannare una nazione se procedeva a conquistarne un'altra, così lo sfruttare al massimo ogni operaio per il costo minore possibile era considerata una giusta pratica; non condannata nemmeno dalle Chiese, sebbene assolutamente non cristiana.

Fu una lunga, ardua lotta per rompere l'ordine vecchio in modo da risvegliare l'opinione pubblica e portare la classe capitalistica a riconoscere che un modo migliore sarebbe stato non solo possibile, ma ragionevole. Vi sono ora ovunque molte migliaia di cittadini del più alto livello appartenenti alla classe capitalistica, che sono tanto acuti e tanto attivi quanto i lavoratori, per il benessere del lavoro

e per instaurare migliori rapporti.

Serve a poco oggi elencare i mali che il lavoro ha dovuto soffrire in passato. Molti di questi mali sono stati ampiamente curati. Oggi la classe lavoratrice è spinta all'azione, in molti paesi, dal desiderio puramente egoistico di denaro, dalla determinazione di ottenere tutto quello che è possibile. Non è più una lotta di classe per la giustizia. Più spesso è una lotta egoistica organizzata per benefici fisici in una civiltà materialistica francamente competitiva.

Nei primi anni trenta si parlò spesso fra gli industriali, a causa della depressione economica, della necessità di instaurare una politica volta a tenere basse le punte di prosperità per evitare i baratri della depressione ricorrente. Il rimedio consigliato era di far includere il benessere della nazione nei programmi delle grandi imprese come parte della responsabilità inerente alla loro posizione di potere. Questo potere è sempre più al lavoro fra i capi delle corporazioni più grandi, ma è sfortunatamente del tutto ignorato dagli altri.

Lo stesso principio di responsabilità da parte del lavoro trova poca espressione nelle potenti organizzazioni dei lavoratori. Una tal politica non è un buon fattore costruttivo di unione, a dir poco. Oggi in molti paesi, come negli USA, le organizzazioni dei lavoratori sono capitalistiche sotto molti aspetti e come mentalità. I sindacati ben organizzati, con forti riserve finanziarie e disponenti di grandi fondi che devono essere tenuti investiti, sono una realtà completamente differente dei riformatori originari dei primi tempi. Per quelli che governano le organizzazioni del lavoro è importante mantenere forti i loro sindacati e ottenere continuamente dei vantaggi per i loro membri onde accrescere il numero degli iscritti e le quote incassate. E del pari i capi delle industrie devono usare la ricchezza investita della classe capitalistica per mantenere forte, attiva e produttiva la loro società.

L'equilibrio del potere ha anche oltrepassato il punto di mezzo e il lavoro ha sempre di più il sopravvento. Oggi anche il lavoro organizzato ha la sua responsabilità per il benessere del mondo, per la stabilità mondiale e per la pace. Il futuro dell'organizzazione del lavoro dipende più da come il lavoro affronta questa responsabilità che non da ogni altro fattore.

E' impossibile respingere l'accusa che oggi in molti casi specifici gli scioperi sono giustificati perché il capitale è ancora restìo ad avanzare nel fare gli adattamenti necessari, che sono giusti e ragionevoli, finché non vi è obbligato; ma anche in questi casi dovrebbero aver trasceso la nozione che sia giustificato il mettere a repentaglio il bene pubblico. Oggi c'è molta gente che capisce che il bene della nazione e dell'insieme dell'umanità hanno un'importanza così sovrastante, che tanto il lavoro che il capitale devono tenerne conto sempre di più e più efficacemente. In altre parole, noi tutti ci rendiamo conto sempre di più che alla lunga i bisogni essenziali da salvaguardare sono quelli che sono buoni per degli **esseri umani**. Dappertutto la gente intelligente è oggi più sensibile al benessere umano di quanto sia mai stata prima. Che non sembri così, dipende in gran parte dal fatto che i gruppi di pressione e gli interessi finanziari fanno più chiasso e più pubblicità degli uomini di buona volontà che pensano con maggior chiarezza e agiscono con maggior gentilezza.

Il terzo fattore del quadro è la dirigenza. Il capitale sarebbe impotente senza un personale direttivo efficiente che diriga le sue imprese. Sono questi che hanno il "know-how" (la conoscenza pratica e tecnica). Una classe dirigente con chiare vedute e che insista per operare secondo principi sani **per il bene pubblico**, potrebbe essere un fattore dominante dell'intero quadro. Se le grandi imprese fossero condotte secondo il triplice obiettivo di assicurare un profitto ragionevole al capitale, giustizia e migliori condizioni di vita e di lavoro ai lavoratori e stabilità e progresso economico per la nazione, in un tempo relativamente breve il lavoratore non avrebbe più bisogni di

pagare una forte tassa di ammissione per entrare in un sindacato e delle quote elevate per restarvi, al solo fine di avere un lavoro. Attuando una politica del genere, la massima parte del problema del capitale e del lavoro sarebbe risolto.

Le depressioni economiche potrebbero essere evitate e così scioperi nazionali e mondiali. La dirigenza include oggi degli uomini di grandissima capacità, della migliore qualità e di grande integrità. Essi hanno nelle loro mani la chiave per la soluzione dell'intero problema. Possono avere molta più influenza sul capitale di quanta ne hanno ora e possono esercitare la pressione che metterà il capitale in grado di sfuggire alla follia di non accettare abbastanza responsabilità per la stabilità e il benessere nazionali. Possono fornire le leve di governo che renderanno possibile assicurare al lavoro, senza scioperi, tutto quello che oggi il lavoro può giustamente chiedere. Se il pubblico sarà del tutto intelligente e insisterà sui propri diritti, deve venire il giorno in cui si riconoscerà che il duello fra capitale e lavoro, col suo alto costo sull'intera cittadinanza di una nazione, è insensato e inutile; così come negli ultimi cent'anni è stato sorpassato il duello con sciabola o pistola fra gli individui.

La dirigenza deve essere organizzata non come un sindacato per ottenere stipendi più alti o per combattere il capitale o per combattere il lavoro e non per se stessa come classe; ma come il fattore più efficiente del triangolo, sintetizzante il massimo bene per tutti e tre.

## L'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO

"La guerra contro il bisogno deve essere proseguita con vigore inesorabile entro ogni nazione e con sforzo internazionale continuo e concentrato, nel quale i rappresentanti degli operai e impiegati, a pari titolo di quelli del governo, si uniscano con questi per discutere liberamente e decidere democraticamente col proposito di promuovere il bene comune."
(Dichiarazione dell'ILO; Filadelfia, 1944)

Si raccomanda vivamente agli studenti di prendere in considerazione, studiando questo problema, il lavoro della International Labour (Organizzazione Internazionale del Lavoro; nota con le iniziali ILO). Opuscoli informativi si possono ottenere dalle associazioni locali delle Nazioni Unite o scrivendo all'Office of Public Information, United Nations, New York, Londra o Ginevra.

L'ILO è la più vecchia delle "agenzie specializzate" operanti nell'ambito delle Nazioni Unite. Fu istituita immediatamente dopo la fine della prima guerra mondiale ed è l'unica organizzazione intergovernativa sopravvissuta di quelle istituite allora dalla Lega delle Nazioni. Il suo credo fondamentale fu inserito nella sua Costituzione del 1919: "Una pace universale e durevole potrà essere instaurata soltanto se fondata sulla giustizia sociale." Nel 1969 all'ILO fu aggiudicato il Premio Nobel per la Pace, per la sua attività internazionale di un cinquantennio.

Nel suo congresso del 1944 fece la dichiarazione: "Dappertutto la povertà costituisce un pericolo per la prosperità." Queste parole simboleggiano gli scopi e gli obiettivi dell'ILO.

### Organizzazione

L'organo principale dell'ILO è il suo congresso annuale, che definisce la politica dell'organizzazione. Si riunisce almeno una volta all'anno nel suo quartier generale, l'Ufficio Internazionale del Lavoro di Ginevra. Riunisce delegati, consulenti e osservatori di 101 paesi e

territori. Una delegazione nazionale comprende: due delegati governativi, due delegati che rappresentano rispettivamente gli impiegati e gli operai e un gruppo di consulenti. La funzione principale del Congresso è di stabilire dei modelli sociali internazionali, per mezzo di convenzioni internazionali del lavoro e di raccomandazioni internazionali del lavoro.

La seconda divisione dell'ILO è nota come Organo di Governo, che è il comitato esecutivo dell'Organizzazione. Quest'organo sceglie il Direttore Generale e sovrintende al lavoro dell'Ufficio.

Il terzo organo dell'ILO è l'Ufficio Internazionale del Lavoro con sede a Ginevra, che è il quartier generale dell'ILO. Più di 800 funzionari appartenenti a oltre 60 nazionalità svolgono un programma annuale per elevare i tenori della vita e del lavoro. La divisione fà il lavoro di ricerca e prepara i rapporti che vengono discussi in congressi e riunioni in tutte le parti del mondo. L'Ufficio pubblica anche dei periodici, delle statistiche e della relazioni che sono pubblicate dall'ILO:

E' il carattere "tripartito" dell'ILO, tanto nei riguardi della sua organizzazione che della rappresentanza di lavoro-dirigenza-governo, che dà all'Organizzazione gran parte della sua forza fondamentale e ne ha aiutato la sopravvivenza alla prova del tempo.

**Scopi**

L'ILO promuove la collaborazione volontaria fra le nazioni per migliorare le condizioni di lavoro e di vita in tutto il mondo. Ma al di là di questo scopo immediato c'è l'obiettivo ultimo, condiviso con le Nazioni Unite nel loro insieme, di aiutare a instaurare una comunità internazionale di nazioni in cui tutti i popoli possano vivere in pace in una prosperità continuamente crescente.

Fra i provvedimenti cui l'Organizzazione si dedica ci sono i seguenti: la regolamentazione dell'orario di lavoro, stabilendo anche un massimo per il lavoro giornaliero e settimanale; la regolamentazione della prestazione d'opera e la prevenzione della disoccupazione; la corresponsione di una paga adeguata alla vita; la protezione degli interessi dei lavoratori impiegati in paesi diversi dal proprio; e l'organizzazione dell'istruzione professionale e tecnica.

La Dichiarazione di Filadelfia, adottata dall'ILO nel 1944, sostiene che : "tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla loro razza, fede o sesso, hanno il diritto di perseguire il proprio benessere materiale e lo sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, di sicurezza economica e con pari opportunità."

# LA COMPARTECIPAZIONE

**Un linguaggio nuovo nei rapporti fra capitale e lavoro.**

Il mondo dei rapporti fra il capitale e il lavoro è stato segnato da molti cambiamenti nel corso degli ultimi cinque decenni. Tre sviluppi principali si ergono al di sopra degli altri.

Primo e preminente è il nuovo atteggiamento verso il lavoratore quale essere umano con i propri diritti e come individuo o membro riconosciuto di un gruppo di lavoro, piuttosto che come unità impersonale di un programma di produzione. Con questo è venuto l'incoraggiamento all'iniziativa personale, la decentralizzazione delle responsabilità e un'accresciuta efficienza.

Il secondo sviluppo principale è stata una serie di cambiamenti importanti nella struttura di fondo dell'industria stessa e dei passi che vi conducono. La nazionalizzazione di certe industrie di servizi di pubblica utilità, la partecipazione dei lavoratori alla conduzione di imprese a capitale pubblico, dei sistemi di direzione operaia e di direzione congiunta, come pure altre formule per dare ai dipendenti una voce nella direzione, indicano tutti un interesse nuovo per le riforme strutturali che hanno modificato il ruolo del salariato e in realtà lo stesso sistema capitalistico.

Il terzo sviluppo principale nei rapporti fra il lavoro e l'impresa è stata l'instaurazione di varie procedure per impedire l'azione arbitraria da parte dell'impresa; come il diritto di organizzazione e di contratto collettivo, il diritto di sciopero, il diritto di esprimere il malcontento senza tema di rappresaglie, il diritto di essere protetti dal licenziamento senza giusta causa e il diritto di opinione sulla condotta dell'impresa. Tutto questo forma virtualmente una "Carta dei diritti" per la gente che lavora nell'industria.

Negli scorsi 50 anni si è speso una gran quantità di pensiero e d'ingegno per creare nell'industria un'atmosfera più umana e per migliorare i rapporti quotidiani fra l'impresa e i dipendenti. Oggi i lavoratori sono molto più al corrente dei problemi, quali la politica della società e la sua posizione nell'industria; perché la direzione riconosce che il rispetto del lavoratore per il suo datore e ciò che ha un'influenza precisa sulla gestione efficiente dell'impresa; e i dipendenti sono orgogliosi di sapere che il loro lavoro è riconosciuto e che sanno per quale scopo saranno usati i prodotti, hanno un atteggiamento più favorevole verso il loro lavoro e ne traggono maggior soddisfazione.

Un tal clima di soddisfazione e di fiducia, che accresce l'efficienza della fabbrica e migliora la condizione dei lavoratori, fu enfatizzato dal Congresso Internazionale del Lavoro del 1967, quando incitò gli imprenditori a collaborare con i dipendenti per progettare delle politiche d'intercomunicazione che assicurino uno scambio di informazioni obiettivo e completo.

Una politica d'intercomunicazione che abbia successo non può essere un ripensamento; deve permeare l'industria a tutti i livelli, instillando a tutti gli interessati il sentimento di lavorare assieme per uno scopo comune. Secondo il sociologo Richard F.Behrendt della Repubblica Federale Tedesca, "Non ci si può aspettare che gli uomini che vivono nell'ultimo terzo del secolo ventesimo non facciano altro che ubbidire meccanicamente agli ordini senza che li capiscano e li trovino giustificati." Risponderanno a quei capi con i quali sentono di poter lavorare assieme; e la capacità di provocare questo genere di collaborazione è oggi una qualità importante per riuscire nella dirigenza. Portato più avanti, questo spirito di gruppo diventa una "direzione in compartecipazione"; concetto che stimola la creatività e l'iniziativa individuali incoraggiando i lavoratori a partecipare alle attività della società.

La direzione in compartecipazione fiorisce quando l'industria è organizzata in modo che il maggior numero possibile di persone, a ogni livello, condivida la responsabilità. Due principi usati sovente dall'industria moderna come direttive sono: che le decisioni devono essere prese al livello più basso possibile - là dove si incontrano i problemi - e che a quelli che si assumono la responsabilità deve anche esser data l'autorità corrispondente. Quest'accostamento richiede qualche ripensamento fondamentale da parte di molti dirigenti che tendono ancora a custodire gelosamente il loro potere. Ciò non di meno l'impresa privata subisce dei cambiamenti a lunga portata; e la promozione della condizione dei lavoratori e la loro influenza crescente nella direzione sono dei principi fermamente fissati, sebbene non si capisca ancora con chiarezza come dovrebbero essere applicati.

Un accostamento completamente diverso ai rapporti fra il lavoro e la dirigenza è avvenuto nei paesi cha hanno senz'altro soppresso l'impresa privata o che almeno hanno apportato dei cambiamenti profondi nel loro carattere. Nell'URSS e nei paesi dell'Europa orientale, per esempio, l'industria e il commercio operano in un sistema che si basa su un'economia pianificata centralmente e un movimento sindacale unificato. Tuttavia parecchi di questi paesi differiscono notevolmente nel modo di conduzione delle industrie.

Nell'URSS il direttore ha da solo la responsabilità del funzionamento della fabbrica, sebbene in molte questioni riguardante il personale condivida l'autorità con i sindacati e gli operai abbiano voce in capitolo nella pianificazione e nella produzione.

La Jugoslavia ha introdotto nel 1950 un sistema di autogoverno dei dipendenti, con gli operai che partecipano alla direzione attraverso delegati eletti - diritto fondamentale inserito nella costituzione jugoslava del 1963.

La Polonia ha un sistema di direzione dei lavoratori fin dal 1958. Il consiglio di direzione degli operai, costituito dai comitati dei sindacati, il comitato direttivo del Partito Comunista e il Consiglio Operaio (eletto dai dipendenti), la supervisione della condotta generale dell'industria e prende le decisioni di politica generale.

Dal 1968 i consigli d'amministrazione industriale della Romania sono composti dal direttore, dal gruppo dei supervisori anziani, da ingegneri e altri specialisti, come pure dal presidente del comitato dei sindacato e da rappresentanti degli operai eletti per due anni.

Ma in altri paesi agli operai è assicurato un posto nei consigli di amministrazione o di sorveglianza dell'industria, talvolta a parità con gli azionisti. come nelle industrie minerarie del carbone, del ferro e dell'acciaio della Repubblica Federale Tedesca. Nella Repubblica Araba Unita i dipendenti sono rappresentati pariteticamente nei consigli dell'industria pubblica.

In altri casi i lavoratori hanno il diritto di occupare solo una minoranza dei seggi nei consigli di amministrazione o di sorveglianza; come secondo il sistema generale vigente nella Repubblica Federale Tedesca, in Austria e nelle industrie nazionalizzate in Francia. I sindacati della Germania Federale hanno incontrato una forte opposizione da parte dei dipendenti, che esigono l'estensione della direzione congiunta in tutte le grandi società. In Austria, nonostante gli sforzi dei sindacati, la direzione congiunta dell'industria non è stata ancora introdotta; mentre in Olanda le tre confederazioni sindacali principali premono affinché i consigli di amministrazione riflettano del pari gli interessi degli investitori e dei lavoratori. E nel Regno Unito, il Congresso delle Trade Unions ha affrontato il problema in numerose proposte alla Commissione Reale per le Trade Unions e le Associazioni dei datori di lavoro.

Oggi i lavoratori dei paesi industriali sono ansiosi di trovare dei metodi nuovi di contrattazione collettiva che rafforzino l'influenza dei sindacati nell'industria. La Commissione Reale per le Trade Unions and Employer's Associations (Sindacati e Associazioni dei datori di lavoro, in Inghilterra) (1965-1968) affrontò il problema un po' in dettaglio, rilevando che il Regno Unito ha due sistemi di relazioni industriali. Uno è l'accordo formale collettivo per tutta l'industria, che riguarda la fissazione delle paghe, le ore di lavoro e le condizioni d'impiego; mentre l'altro è un sistema informale sorto dal comportamento affettivo dei sindacati e delle associazioni di datori di lavoro, di dirigenti, di commessi e di lavoratori. Questi sistemi sono spesso in disaccordo fra loro perché le contrattazioni che avvengono nelle fabbriche sono in gran parte fuori dal controllo dei sindacati e delle associazioni dei datori di lavoro. La Commissione Reale favorisce fortemente la contrattazione al livello aziendale per regolare le paghe; forma dei comitati negoziatori e redige delle procedure di rivendicazione secondo le condizioni locali; come pure tratta di talune questioni come la riduzione di personale, la disciplina e i diritti e gli obblighi dei commessi di negozio.

In alcuni paesi con una lunga esperienza di contrattazione collettiva a questo livello - come negli Stati Uniti e nel Canada - c'è la tendenza a estendere i negoziati per includere delle materie che solevano essere decise esclusivamente dalla dirigenza, come l'introduzione di cambiamenti tecnologici. Quando i dipendenti della Canadian National Railways (Ferrovie nazionali del Canada) entrarono in sciopero nell'ottobre del 1964, la commissione investigatrice raccomandò che la direzione posponesse i cambiamenti tecnologici finché i sindacati non fossero stati informati e avessero ottenuto la possibilità di trattare su di essi.

Il diritto di sciopero non è trattato specificatamente nelle convenzioni internazionali del lavoro. Però è affermato con chiarezza nella legislazione e perfino nella costituzione di numerosi paesi ed è inclusa nella Carta Sociale Europea redatta in collaborazione con l'ILO e firmata nel 1961 dagli stati membri del Consiglio d'Europa. Non sorprende che non ci sia una regolamentazione internazionale del diritto di sciopero, dal momento che ci sono delle difficoltà di formulazione anche a livello nazionale.

E' difficile fissare in termini legali precisi il concetto di sciopero, a causa della varietà delle situazioni e degli scopi che possono essere implicati. Ed oltre agli scioperi proclamati dai sindacati per sostenere delle richieste avanzate nella contrattazione collettiva, ci sono quelli "selvaggi" o "non ufficiali", non appoggiati dai sindacati.

L'esercizio del diritto di sciopero, specialmente ove sono coinvolti dei servizi essenziali, presenta dei problemi che sono talvolta sproporzionati rispetto alla posta in gioco. A causa della mancanza di norme universalmente riconosciute per ritardare o comporre gli scioperi industriali, c'è un grandissimo interesse per i metodi usati nei vari paesi e l'Ufficio Internazionale del Lavoro sta preparando uno studio comparativo di queste procedure.

La legislazione del lavoro e gli sforzi dei sindacati non solo hanno assicurato certi diritti perché i rappresentanti dei lavoratori possano negoziare con l'impresa su un piano di parità; ma anche proteggono i lavoratori stessi dalle azioni arbitrarie e difendono il loro diritto a un trattamento equo e alla protezione contro l'ingiusta perdita del posto. Nel 1967 il Congresso Internazionale del Lavoro riconobbe formalmente che ogni lavoratore ha il diritto di sottoporre le sue lamentele senza timore di rappresaglie e vederle trattate secondo le procedure accettate.

Il secondo punto - che nessun lavoratore debba essere privato arbitrariamente del suo lavoro - fu riconosciuto internazionalmente nel 1963, quando il Congresso Internazionale del Lavoro adottò una raccomandazione stipulante che nessun dipendente deve essere licenziato senza una ragione

valida connessa alla sua capacità o alla condotta o fondata su requisiti operativi del datore di lavoro. Questo fu un importante passo avanti sull'idea tradizionale che quando il datore di lavoro ha ingaggiato un lavoratore a tempo indefinito, non ha da giustificare il licenziamento purché dia un sufficiente preavviso.

Il principio che il licenziamento dev'essere giustificato, già scritto nelle leggi di alcuni paesi, come la Germania Federale, la Norvegia e l'URSS, fu un preciso progresso dopo che la raccomandazione del 1963 fu adottata e incorporata nelle nuove leggi approvate in Italia e a Cipro. Nel Regno Unito, la già citata Commissione Reale, nel delineare la salvaguardia che i lavoratori devono avere per essere protetti dai licenziamenti ingiustificati, previde che dovessero esser sviluppate ed estese delle procedure volontarie. Inoltre una maggioranza di membri della Commissione raccomandò anche di emanare una legge simile alla raccomandazione dell'ILO contro il licenziamento ingiusto.

Questa raccomandazione afferma che ogni lavoratore "che ritiene terminato ingiustamente il suo impiego" deve avere il diritto di appellarsi entro un tempo ragionevole "a un organo stabilito per accordo collettivo o a un organo neutrale come un tribunale, un comitato arbitrale, un arbitro o organi del genere", che abbia il potere di esaminare il caso e decidere se il licenziamento fu giustificato. Se decide contro il licenziamento, deve avere anche l'autorità di ordinare che se il lavoratore interessato non viene reintegrato nel posto (e quando occorra con il pagamento del salario arretrato), debba ricevere un compenso adeguato o qualche altra forma di aiuto. Però la raccomandazione dell'ILO non sostiene che tali organi possano aver voce nel determinare la grandezza della forza di lavoro di una ditta. In altre parole, anche se la condotta e l'opera del dipendente sono soddisfacenti, può esser licenziato semplicemente perché il lavoro che fa non è più necessario.

In un tempo di cambiamenti tecnici accelerati e di concorrenza aumentata, si ammette generalmente che una società industriale deve accrescere la mobilità della sua manodopera per mantenersi in espansione; in una politica sociale che mira al massimo vantaggio del maggior numero di persone, il principio che un operaio deve conservare il suo genere di lavoro non è più ritenuto giustificato; il guadagno garantito e la sicurezza d'occupazione in generale sono più importanti della sicurezza dell'incarico. Secondo il Congresso Internazionale del Lavoro del 1964, i cambiamenti strutturali dovrebbero essere fatti per due ragioni: "Ricavare il massimo beneficio dal progresso economico e tecnico; e proteggere dalle privazioni i gruppi e gli individui la cui occupazione risente dei cambiamenti strutturali." Aiutare i lavoratori non necessari a conservare i loro guadagni, trovare nuovo lavoro e se necessario acquistare l'abilità per un nuovo tipo di lavoro, diventa ora un obiettivo essenziale della politica dell'occupazione.

Nella battaglia industriale in corso nella società moderna, in cui dei gruppi di lavoratori possono divenire improvvisamente vittime innocenti perché ci sono dei "surplus" o le loro specializzazioni sono divenute antiquate, c'è un obbligo umano di aiutare i disoccupati in base al principio che "glielo dobbiamo". Il nuovo principio di giustizia sociale che sembra ora essere accolto è che, poiché la società nel suo insieme trae beneficio dal progresso economico, è semplicemente giusto che debba sopportarne anche il costo sociale.

Il diritto dei lavoratori di partecipare alla conduzione dell'azienda in cui lavorano è un altro aspetto del miglioramento della loro posizione nell'industria. I lavoratori sono stati associati più strettamente nelle operazioni di fabbrica per mezzo di organi quali i comitati o consigli di fabbrica che hanno generalmente carattere consultivo, almeno in materia economica. In alcuni paesi europei furono promulgate delle leggi su questa partecipazione dei lavoratori dopo la prima guerra mondiale; ma solo durante e dopo la seconda guerra mondiale, il movimento si è sviluppato su larga

scala. Nel 1952 il Congresso Internazionale del Lavoro adottò una raccomandazione che chiedeva di promuovere la consultazione e la collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori a livello della società sulle materie che non rientravano nel campo della contrattazione collettiva o che non erano trattate normalmente con altri metodi esistenti per definire i termini e le condizioni di impiego. Alcuni anni dopo, rivedendo questa raccomandazione, l'ILO previde che ci si poteva attendere che i progetti di consultazione e collaborazione nell'industria crescessero e avessero una parte sempre più importante nella direzione delle aziende.

Adesso la legislazione provvede questa collaborazione in Austria, Belgio, Congo (Kinshasa), Finlandia, Francia, Iraq, Olanda, Repubblica Federale Tedesca, Spagna, Tanzania e Tunisia. In altri paesi dove non vi sono leggi impegnative sul soggetto, ci sono degli accordi nazionali fra le confederazioni generali dei sindacati e quelle degli industriali come in Danimarca, Italia, Norvegia e Svezia o degli accordi su base volontaria come nel Regno Unito, nel Canada e nell'India.

Il diritto dei lavoratori di partecipare ai profitti dell'industria, salvaguardati nei paesi dalla legge, da accordi collettivi o su base volontaria, è un'altra dimostrazione del mutamento di rapporti fra lavoratori e datori di lavoro. Un metodo è di aiutarli ad acquistare delle azioni della ditta in cui lavorano o di altre società, in modo da entrare nelle file degli azionisti e promuovere così la diffusione del "capitalismo del popolo". Un esempio recente di questa tendenza è una legge approvata in Francia nel 1967 che rende obbligatorio il far partecipare i salariati agli utili d'espansione di qualunque industria che impieghi più di 100 persone. Questo da ai lavoratori un "diritto nuovo" basato sull'idea che il progresso ottenuto con lo sforzo comune deve andare a vantaggio comune. Se un datore di lavoro usa la necessità di ridurre i profitti come ragione per rifiutare aumenti di retribuzione, i lavoratori hanno un certo diritto sull'aumento di attivo che ne consegue. Questa legislazione è simile agli schemi statutari e contrattuali introdotti nella Germania Federale per incoraggiare i lavoratori all'investimento.

Molti osservatori riconoscono che non occorre abolire l'impresa privata per migliorare fondamentalmente la sorte dei lavoratori. Il sociologo francese Pierre Drouin sostiene che "L'evidenza dimostra che non è il sistema della proprietà industriale a produrre l'alienazione dell'uomo.....ma semplicemente il sistema di produzione medesimo. Nonostante il fatto che alcune riforme recenti sono state attuate per fare dei lavoratori degli azionisti, oggi il problema dei rapporti capitale-lavoro è una questione di "potere" tanto quanto, se non di più, di "proprietà"; e c'è una crescente persuasione che i lavoratori dovrebbero avere un certo potere nell'industria per il semplice fatto di lavorarvi. Ma resta il problema se il potere addizionale dei lavoratori deve essere esercitato dal di fuori mediante i sindacati o dall'interno della fabbrica mediante la rappresentanza dei lavoratori negli organi di sorveglianza o di direzione o con entrambi simultaneamente. Quando i sindacati comincino a operare a livello di fabbrica e possano concludere accordi collettivi che prima erano ritenuti di esclusiva competenza della direzione, l'influenza dei lavoratori sulle decisioni direttoriali sarà pressappoco la stessa che se sedessero nei consigli di sorveglianza o di amministrazione.

Però, per quanto a prima vista questo possa sembrar chiaro, la scelta fra il partecipare alla responsabilità e il difendere gli interessi dei lavoratori non significa che le due alternative siano strettamente separate. La partecipazione degli operai alla direzione non esclude la necessità di un meccanismo per la difesa dei loro interessi in quanto dipendenti. L'accento posto adesso in Jugoslavia sull'autonomia del movimento sindacale e sul fatto che ha soprattutto la responsabilità di proteggere gli interessi dei lavoratori di fronte allo stato e alla dirigenza, mostra chiaramente che l'abolizione dell'impresa privata e il trapasso del potere direzionale agli operai non esclude necessariamente il conflitto tra quelli che danno gli ordini e quelli che li ricevono.

Anche quando i sindacati si occupano solo dell'interesse dei propri membri, tendono ad allargare il campo della contrattazione includendo dei problemi la cui complessità li obbliga a tener conto dell'interesse dell'industria; se non lo facessero, la riuscita delle contrattazioni future sarebbe menomata.

Dall'analisi dei tre sviluppi principali che hanno contrassegnato nei cinque decenni scorsi i rapporti fra datori di lavoro e lavoratori emerge chiaramente la conclusione che cresce la reciproca interazione. Per produrre dei miglioramenti di lunga durata, generalmente non bastano le misure isolate. Quel che occorre sovente è di operare contemporaneamente su tutti e tre i livelli: riorganizzazione dell'industria, migliori metodi di protezione dei lavoratori e i fattori umani implicati.

(Riprodotto dall'UNESCO Courier, luglio 1969)

## IL PROBLEMA ECONOMICO E IL NUOVO GRUPPO DI SERVITORI DEL MONDO

Tutti i giorni vediamo prodigare denaro come fosse acqua per controbilanciare la propaganda di qualche capo o per sostenere le idee di un altro. In tutte le parti del mondo si lanciano campagne per raccogliere i fondi occorrenti per rovesciare qualche vecchio ideale radicato o per sostituire qualche idea nuova. Uomini e donne di entrambi gli emisferi sono oggi travolti dal desiderio di cambiare il vecchio ordine per introdurre l'era nuova del benessere economico e della vita pacifica e dedicano la vita alla difesa di qualche principio che sembra loro assolutamente importante per i loro fratelli.

Attacchi alle personalità, diffamazione di personaggi, imputazione di motivi e provocazione di odio sono parti ammesse della tecnica di quelli che - con intenzioni buone -tentano di salvare il mondo, di trarre l'ordine dal caos e di difendere il giusto come lo vedono loro. L'amore dell'umanità e il desiderio di aiutare sono indubbiamente presenti. Tuttavia il caos aumenta, l'odio cresce, lo stato di guerra si diffonde; gli sforzi del passato sembrano vani per arrestare la marea che pare stia per travolgere l'umanità sull'orlo del disastro.

Questo fattore dell'inanità e la stanchezza conseguente alla lunga lotta, sono oggi ammessi dai capi ovunque. Si chiede una via nuova, c'è il desiderio di sapere che cosa c'è di fondamentalmente sbagliato e di scoprire perché i sacrifici strenui e gli sforzi motivati divinamente di molte centinaia di uomini e donne non siano riusciti a fermare la guerra, a risolvere il problema economico e a rendere libera l'umanità.

Si può forse affermare che il fallimento è dovuto principalmente a due cose:

1. Lo sforzo è stato speso preoccupandosi degli effetti senza toccare le cause sottostanti e pur conosciute da alcuni. Si è tentato di riparare i torti, di esporre il male e le personalità malvagie e di attaccare organizzazioni, gruppi, partiti, religioni ed esperimenti nazionali. Questo a portato a quel che sembra un'inutile perdita di tempo, di forza, di energia e denaro.

2. Non è stato fatto alcun sforzo per trovare e riunire in un tutto organizzato gli uomini di buona volontà, di intenzioni pacificamente amorevoli, di gentilezza e bontà intelligenti, che ci sono nel mondo, in modo che potessero collaborare insieme nelle loro grandi masse. Essi costituiscono un numero incredibilmente grande di persone che odiano la guerra perché ritengono che tutti gli

uomini sono fratelli, ma che non vedono il modo per porvi fine, dato che in ultima analisi tutte le organizzazioni che si propongono questo scopo sembrano impotenti. Si rammaricano delle difficoltà economiche, ma non sanno cosa fare, perché tutti i vari gruppi che si interessano del problema sembrano occupati a dare la colpa agli altri e a cercare dei capri espiatori; essi sono coscienti del fallimento dei tanti sforzi fatti per il bene.

Questo spirito di buona volontà è presente in milioni di persone e suscita un senso di responsabilità. Questo è il primo segno nella razza che l'uomo è divino. E' su questa buona volontà in continuo aumento che il nuovo gruppo di servitori del mondo fa assegnamento e che ha intenzione di utilizzare. Si trova nei membri di ogni gruppo che esiste per il miglioramento del mondo e costituisce un potere inutilizzato che finora non è mai stato organizzato in un tutto, poiché la fiducia e lo sforzo del singolo individuo di buona volontà sono stati dati finora alla propria organizzazione o al suo tentativo. E' intenzione del nuovo gruppo di servitori del mondo di non interferire con questa fiducia né arrestare alcuna attività; ma di raccogliere in un tutto organizzato tutta questa gente, senza creare una nuova organizzazione né fuorviare alcuno di loro dal lavoro che ha già intrapreso.

Il nuovo gruppo di servitori del mondo funziona già attivamente. Ogni uomo o donna di entrambi gli emisferi che lavora a sanare le rotture fra la gente, a suscitare il senso della fratellanza, a promuovere il senso dei rapporti reciproci e non vede barriere razziali, nazionali o religiose, è un membro di questo nuovo gruppo di servitori del mondo, anche se non ne ha mai sentito parlare in questi termini.

I membri del nuovo gruppo di servitori del mondo non appartengono ad alcun partito o religione e tuttavia appartengono a tutti i partiti e a tutte le religioni; non assumono alcun atteggiamento né prendono posizione pro o contro qualsiasi governo, religione od ordine sociale esistente. Non si impegnano in alcuna attività politica di alcun genere e non attaccano alcun ordinamento esistente. Non sono né pro né contro alcun governo o chiesa, non spendono denaro, non organizzano campagne e non inviano pubblicazioni che potrebbero essere interpretate come attacchi o difese di qualche organizzazione di carattere politico, religioso, sociale o economico. Non pronunciano né scrivono alcuna parola che possa alimentare il fuoco dell'odio o tendere a separare uomo da uomo o nazione da nazione. Tuttavia questi membri si trovano in ogni partito politico e in ogni religione del mondo. Essi rappresentano un atteggiamento mentale.

Il nuovo gruppo di servitori del mondo sono le persone che cominciano a formare nel mondo un ordine sociale nuovo. Non appartengono ad alcun partito o governo, in senso partigiano. Riconoscono tutti i partiti, tutte le fedi, tutte le organizzazioni sociali ed economiche; riconoscono tutti i governi. Si trovano in tutte le nazioni e in tutte le organizzazioni religiose e si occupano di formulare il nuovo ordine sociale. Prendono posizione sull'essenziale divinità dell'uomo; il loro programma si basa sulla buona volontà, perché questa è una caratteristica umana fondamentale. Perciò in questo momento stanno organizzando gli uomini di buona volontà in tutto il mondo, delineando loro un programma preciso e gettando una piattaforma sulla quale tutti gli uomini di buona volontà si possono incontrare.

(Trattato dei Sette Raggi, Vol. II Psicologia Esoterica)

Però il nuovo gruppo di servitori del mondo non è una banda di mistici estranei alla vita pratica. Sanno esattamente quello che devono fare e fanno i loro piani in modo da scoprire - senza sconvolgere alcuna situazione esistente - e riunire gli uomini di buona volontà in tutto il mondo. La loro richiesta collettiva è che questi uomini di buona volontà stiano uniti con totale comprensione per costituire un gruppo lentamente crescente di persone che mostrano interesse a favore dell'umanità e non soprattutto a favore del loro ambiente immediato. L'interesse più ampio non gli

impedirà tuttavia di essere buoni cittadini del paese dove il destino li ha posti. Si conformeranno alla situazione in cui si trovano e l'accetteranno; ma lavoreranno (in quella situazione e in quel governo o odine religioso) per abbattere le barriere per la pace nel mondo. Eviteranno di attaccare i regimi e i personaggi esistenti; osserveranno le leggi del paese in cui debbono vivere; ma coltiveranno lo spirito dell'assenza dell'odio, utilizzando ogni occasione per dar rilievo alla fratellanza delle nazioni, all'unità della fede e alla nostra interdipendenza economica. Cercheranno di non pronunciare alcuna parola e di non fare alcuna azione che possano separare e alimentare l'avversione.

(Trattato dei Sette Raggi, Vol. II Psicologia Esoterica)

## ESTRATTI DI UNA LETTERA DEL DEFUNTO WALTER P. REUTER

già Presidente dell'Unione dei Lavoratori dell'Auto, ai cittadini del luogo; 9 febbraio 1967. (New York Times, venerdì 10 febbraio 1967)

"Fin dal principio deve essere inequivocabilmente chiaro che quest'azione dell'U.A.W. International Executive Board (Comitato direttivo internazionale del Sindacato dei Lavoratori dell'Automobile) non è presa in un impeto di collera, ma con tristezza; non per ripicca personale, ma come caso di coscienza; non per desiderio di autoesaltazione o come manovra per ottenere un vantaggio personale, ma come questione di principio. Perché il movimento operaio americano, se vuol adempiere i suoi destini e divenire l'avanguardia del progresso sociale, deve ripristinare il suo senso dello scopo e della direzione, infondere vitalità, immaginazione e iniziativa nei suoi programmi e nella loro realizzazione ed essere intriso dello spirito dinamico della responsabilità sociale.

**Gli obblighi del lavoro**.

La U.A.W. crede oggi e ha sempre creduto che un movimento dei lavoratori libero e democratico entro una società libera ha l'obbligo di adempiere a certe responsabilità fondamentali ed essenziali.

Deve lavorare per far progredire gli interessi e il benessere dei suoi membri e delle loro famiglie mediante il processo della contrattazione collettiva e con una legislazione progressiva appropriata.

Deve operare come membro responsabile della comunità per aiutare a risolvere i problemi dell'intera comunità e migliorare la qualità della vita per tutta la gente; agendo sempre con la consapevolezza che il lavoro può progredire solo se partecipa al progresso di tutta la comunità e della nazione intera.

Deve spiegare la sua posizione eccezionale come forza sociale progressiva e di avanzamento in collaborazione con gli altri gruppi progressivi della comunità, per avviare dei mezzi sociali immaginativi verso il conseguimento di mutamenti creativi e costruttivi.

Deve operare con il movimento dei lavoratori del mondo libero per rafforzare le forze della libertà e opporsi a tutte le forme di totalitarismo che renderebbero schiavo lo spirito umano.

Deve sforzarsi dappertutto insieme agli uomini e alle donne di buona volontà di minimizzare la tensione mondiale, di combattere la povertà, lo sfruttamento umano e l'ingiustizia sociale e di gettare dei ponti di comprensione fra i popoli e le nazioni, affinché possa sorgere una comunità mondiale più razionale e responsabile nella quale possano essere assicurati tanto la pace che la libertà".

## SUGGERIMENTI DA CONSIDERARE E/O DISCUTERE

1. La definizione giusta porta, riflettendo, alla giusta comprensione. Definite le parole seguenti:

| | | | |
|---|---|---|---|
| a. | Capitale | Lavoro | Direzione |
| b. | Conciliazione | Collaborazione | Compartecipazione |
| c. | Profitto | Investimento | Occupazione |

2. **Nota Fondamentale**

"In un senso unico e nuovo oggi siamo all'alba di un'era economica dl tutto nuova. Ciò è sempre più evidente per tutti coloro che pensano. A causa dell'ultimo trionfo della scienza - la liberazione dell'energia dell'atomo - il futuro del genere umano e il tipo della prossima civiltà sono imprevedibili."

(I Problemi dell'Umanità, pag.66 v.o.)

a. C'è una differenza precisa fra **civiltà** e **cultura**. Sapete definire questa differenza e indicare i fattori dall'attuale civiltà che voi ritenete debbano essere trasportati nell'era nuova che è in arrivo?

b. Che cosa pensate che siano le caratteristiche salienti della nostra civiltà attuale? Dite perché pensate che sia così.

c. Nell'era nuova, quale modello di vita sembrerà essenziale all'uomo? Avremo una civiltà puramente materialistica o avremo una tendenza spirituale nel mondo?

3. **Nota Fondamentale**

"Rispondendo alle domande seguenti, l'umanità risolverà i suoi problemi oppure, se resteranno senza risposta, la razza umana finirà?

(Ibid.)

a. Il lavoro, il capitale e la direzione possono giungere a un qualche genere di accordo o sintesi **attuabile**? In particolare, come ritenete **voi** che dovrebbe essere trattato il fattore **umano** nell'industria?

b. Che cosa credete ci sia nel cuore stesso della moderna situazione materialistica?

c. Come può essere applicata le legge della domanda e dell'offerta, in modo che ci sia giustizia per tutti e abbondanza per tutti?

# MEDITAZIONE

**Dettagli pratici**

1 . Sedete assumendo una posizione comoda. Tenete la schiena eretta, ma non tesa e contratta. Rilassatevi.
Respirate con calma.

2. E' più facile meditare sempre nel medesimo posto.

3. Suggeriamo una meditazione quotidiana di 15 - 30 minuti. Una meditazione quotidiana di cinque minuti ha molto più valore di una di trenta minuti praticata con irregolarità.

4. Se non avete ancora mai meditato, probabilmente proverete una certa difficoltà a concentrarvi. Dovete perseverare. Se necessario centrate di nuovo il pensiero sul lavoro in corso ogni volta che comincia a disperdersi. Fate questo esercizio con pazienza e vedrete aumentare le vostre capacità.

**Atteggiamento da adottare**

1 . Ricordate che condividiamo il nostro sforzo con un gruppo impegnato di donne e uomini di buona volontà.

2. Rendetevi conto che siete essenzialmente un'anima e che, in quanto tale, siete in comunicazione telepatica con tutte le anime.

3. Siate consapevoli che la meditazione non è una forma di devozione passiva e riflessiva, ma che utilizza la mente in maniera positiva e creativa e che stabilisce una relazione attiva fra il mondo interiore e quello esteriore.

4. Usate l'immaginazione creativa per vedervi uniti a tutta l'umanità e a tutto ciò che è nuovo, in evoluzione e spirituale.

5. Adottate un atteggiamento di fiducia che permetta di evocare l'illuminazione spirituale. Facendo "come se", si possono ottenere risultati eccezionali.

# SCHEMA DI MEDITAZIONE

**STADIO I**

l. Riflettete sul concetto di relazione. Siete collegati con:

a. la vostra famiglia
b. la vostra comunità
c. il vostro paese
d. la comunità delle nazioni
e. l'Umanità Una, composta di tutte le razze e di tutte le nazioni.

2. Enunciate il Mantra di Unificazione:

***I figli degli uomini sono un essere solo e io sono uno con loro.***
***Cerco di amare, non di odiare.***

***Cerco di servire e non di esigere il servizio che mi è dovuto.***
***Cerco di sanare, non di nuocere.***

**STADIO II**

l. Riflettete sul concetto di servizio, sui vostri legami con i gruppi di servizio e vedete come, insieme a tutti coloro che servono, potete contribuire al Piano divino.

2. Riflettete sul problema che state studiando in questo momento, rendendovi conto che la buona volontà può risolverlo. Introducete il pensiero seme.
***"L'unità umana, la comprensione umana, le relazioni umane, la lealtà umana e l'unica essenziale di tutti gli uomini - sono questi i soli concetti sui quali si deve costruire il mondo nuovo; mediante i quali si deve abolire la competizione e metter fine allo sfruttamento di un settore dell'umanità da parte di un altro..... Allora potrà apparire il Regno di Dio in terra."***

3. Invocate l'ispirazione spirituale per trovare una soluzione al problema, utilizzando l'ultima strofa del Mantra di Unificazione:

***Ci siano date visione e intuizione. Il futuro sia svelato.***
***L'unione interiore si manifesti e le scissioni esterne scompaiono. L'Amore prevalga***
***E tutti gli uomini amino.***

**STADIO III**

l. Rendetevi conto che contribuite alla costruzione di un ponte fra il Regno dei Cieli e la Terra. Riflettete su questo ponte di comunicazione.

**STADIO IV**

l. Dopo aver costruito questo ponte, visualizzate la luce, l'amore e la benedizione che scendono lungo il ponte verso l'umanità.

2. Usate la Grande Invocazione. Pronunciatela con intenzione e aderendo totalmente al suo significato:

Dal punto di Luce nella Mente di Dio
Affluisca Luce nelle menti degli uomini.
Scenda Luce sulla Terra.

Dal punto di Amore nel Cuore di Dio
Affluisca amore nei cuori degli uomini.
Possa Cristo tornare sulla Terra.

Dal centro dove il Volere di Dio è conosciuto
Il Proposito guidi i piccoli voleri degli uomini;
Il Proposito che i Maestri conoscono e servono.

Dal centro che viene detto il genere umano
Si svolga il Piano di Amore e di Luce
E possa sigillare la porta dietro cui il male risiede.

Che Luce, Amore e Potere ristabiliscano il Piano sulla Terra.
OM OM OM