

50

BIBLIOTECA

DELL'



ECONOMISTA

SGELTA COLLEZIONE

delle più importanti produzioni di

ECONOMIA POLITICA

ANTICHE E MODERNE, ITALIANE E STRANIERE

QUARTA SERIE

DIRETTA DA

S. COGNETTI DE MARTIIS

Professore di Economia politica nell'Università di Torino.

Volume V, p. 2^a — Dispensa 6^a

ECONOMIA DEL LAVORO

P. JANNACCONE — La Questione Operaia in Inghilterra.



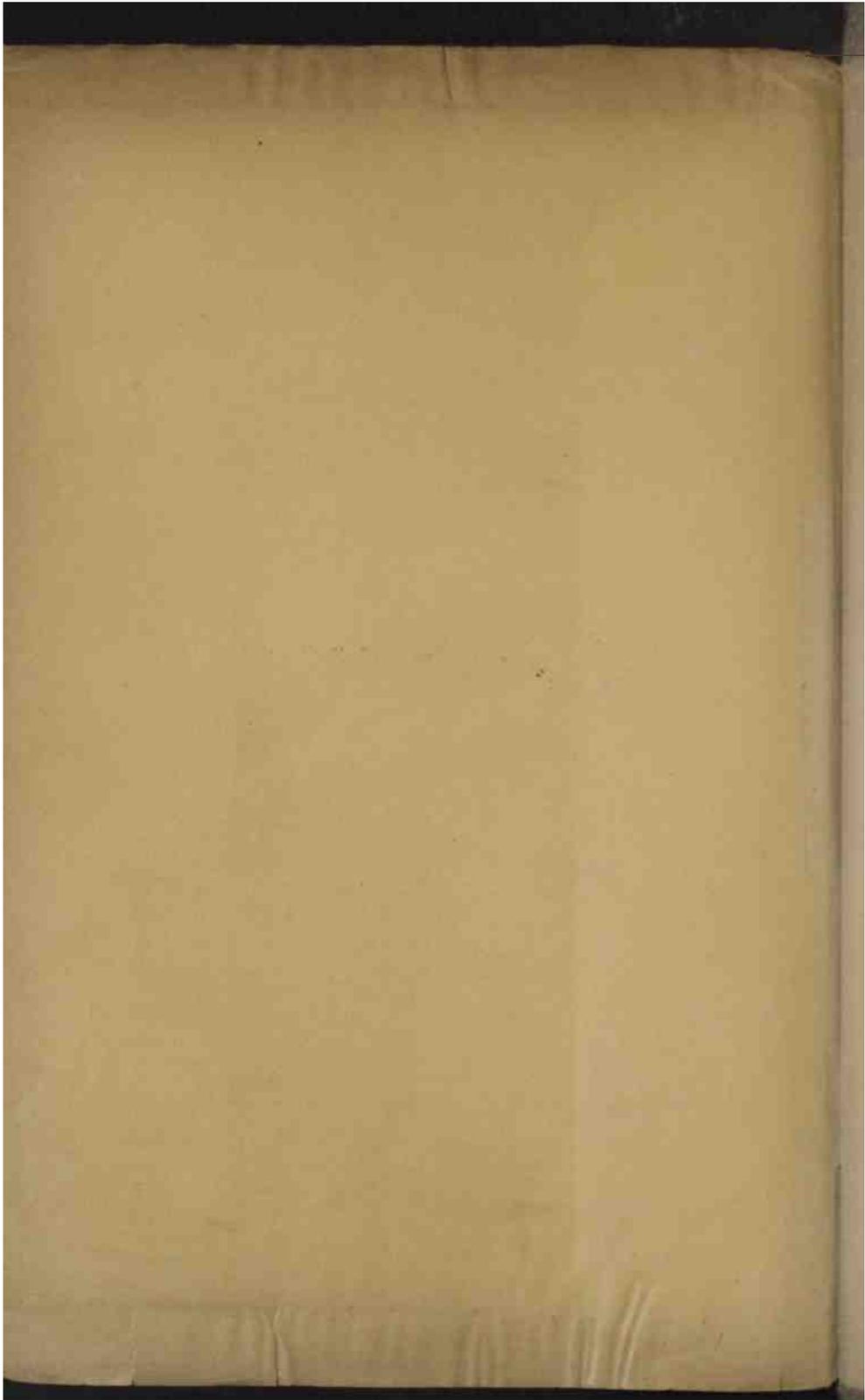
TORINO

NE TIPOGRAFICO-EDITRICE

33 — Via Carlo Alberto — 33

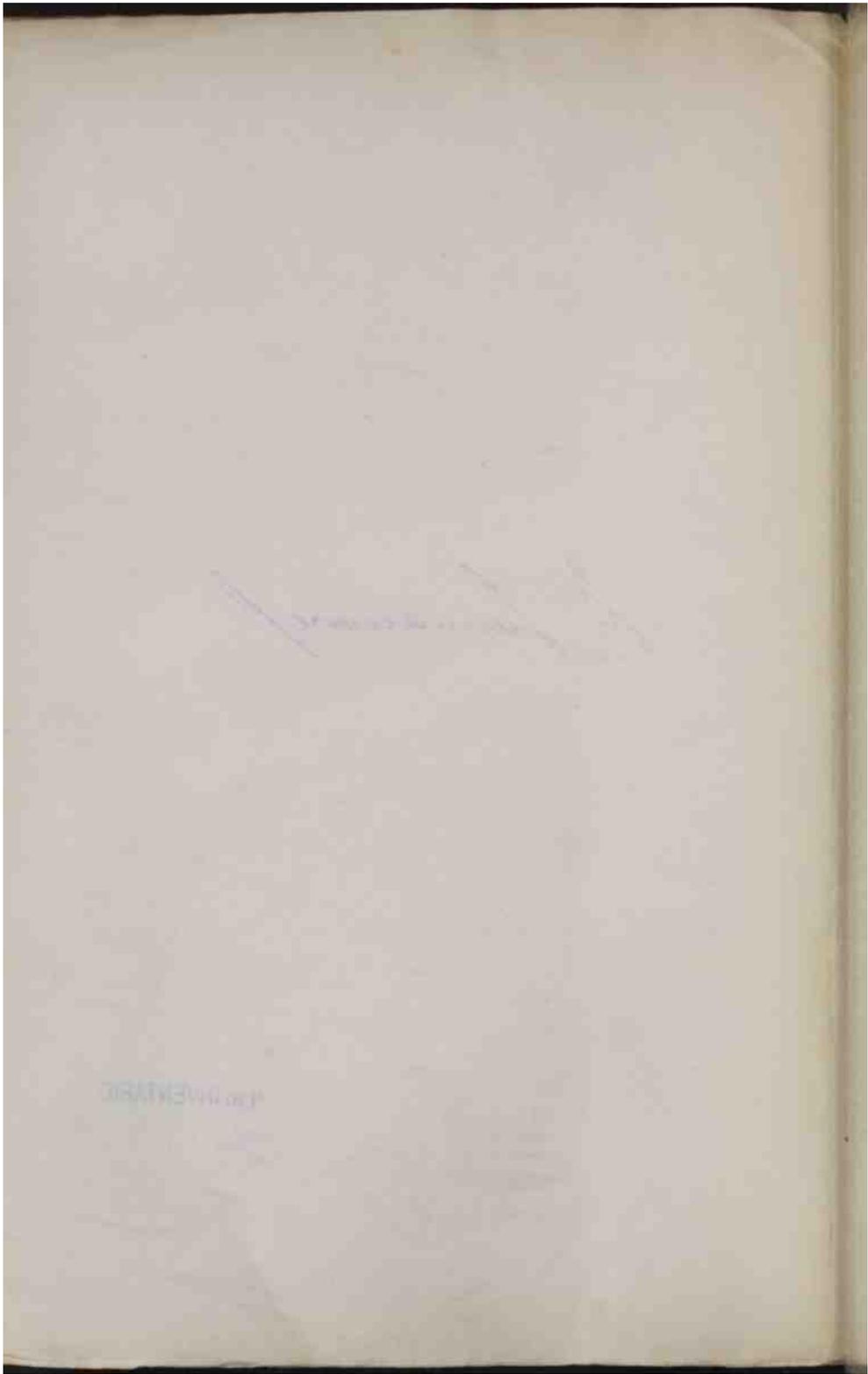
NAPOLI — ROMA — MILANO

1896



P. Lamacore

N.ro INVENTARIO
PRE 14851



VIII.

LA QUESTIONE OPERAIA IN INGHILTERRA

secondo l'ultima Inchiesta sul Lavoro

P. JANNACCONE

INTRODUZIONE

TECNICA DELL'INCHIESTA

L'ultima inchiesta sul lavoro, che è la maggiore che mai e su qualsiasi argomento si sia fatta in Inghilterra e forse nel mondo, fu ordinata col Decreto Reale del 21 aprile 1891 col quale Sua Maestà la Regina nominava una Commissione, incaricandola « d'investigare le questioni concernenti i rapporti tra industriali ed operai; le coalizioni d'industriali ed operai e le condizioni del lavoro che si sono originate durante i recenti conflitti industriali avvenuti nel Regno Unito, e di riferire se e in qual maniera si potesse per mezzo della legislazione portar rimedio ai mali per avventura scoperti ».

A membri della Commissione il Decreto stesso nominava 25 persone tra le più insigni nella politica, quali il conte di Derby, il Mundella, il Gorst, il Balfour, nelle scienze giuridiche ed economiche quali il Pollock ed il Marshall, nello zelo per le classi operaie quale il Dale. Accanto ad industriali e grandi proprietari v'erano operai, come il Trow; accanto a' rappresentanti delle idee conservatrici e liberali, v'erano radicali e socialisti come il Mann e l'Abraham, ecc.

La Commissione si riunì per la prima volta il 1° maggio 1891 per stabilire i limiti ed il metodo del suo lavoro. In quanto ai primi essa giudicò che i termini del mandato avuto le imponevano di ricercare le cause degli ultimi conflitti industriali, lo sviluppo che questi avevano preso, il loro costo agl'imprenditori, agli operai ed al paese, e le misure adottate o suggerite per prevenirli o per comporli.

Riguardo alla procedura da seguire, incaricò un Comitato eletto nel proprio seno di abbozzare uno schema. Conformemente alle proposte di questo Comitato, la Commissione, per raccogliere le deposizioni e tutte le altre opportune notizie, si divise in tre Sotto-Commissioni, ciascuna delle quali ebbe il compito d'investigare i fatti relativi alla condizione d'un determinato gruppo d'industrie, lasciando alla Commissione in seduta plenaria l'esame di alcune questioni di principio. — Le industrie furono a tal uopo così raggruppate:

Gruppo A: industria mineraria, ferriera e siderurgica, meccanica, della chincaglieria, della costruzione di navi ed altre affini.

Gruppo B: trasporto per acqua e per terra (navi, canali, docks, ferrovie, tramways, carri, carrozze, ecc.) ed agricoltura.

Gruppo C: industrie tessili, del vestiario, chimiche, di costruzione ed altre varie.

Nel corso dei lavori parve, ed a ragione, che un'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori agricoli in tutto il Regno Unito fosse opera troppo vasta per poter essere eseguita dai Commissari del Gruppo *B* insieme a quella sulle industrie che loro erano toccate; onde nel gennaio 1892 furono aggregati al Gruppo *B* dodici altri Commissari, detti Commissari assistenti, sotto la presidenza del sig. Guglielmo C. Little, per raccogliere i materiali per la parte agricola. — Anche al Gruppo *C* si aggiunsero quattro Commissari assistenti nelle persone delle signorine Orme, Collet, Abraham e Irvin, incaricandole di studiare le condizioni del lavoro delle donne. L'inchiesta orale fu da ciascuna Sotto-Commissione condotta sulle linee che il Comitato per la procedura aveva tracciate. Erano da ricercare:

1° Le cause degli ultimi conflitti industriali, e cioè:

a) Mercedi: come fossero fissate, calcolate e pagate; quali le fluttuazioni e le differenze da luogo a luogo e da opificio ad opificio; quale l'influenza su di esse dell'esistenza di casse-pensioni e di fondi di soccorso; quali i termini per la disdetta dei contratti di lavoro.

b) Durata e regolarità del lavoro: giornata normale; lavoro straordinario (*overtime*), notturno e festivo e loro remunerazione; irregolarità e discontinuità dell'occupazione.

c) Suddivisione, distribuzione e classificazione del lavoro: lavoro degli uomini, delle donne e dei fanciulli; nelle fabbriche, nelle officine ed a casa.

d, e, f) Tirocinio, introduzione di macchine; qualità di queste e dei materiali di produzione e di trasporto.

g) Provvedimenti per la sicurezza e l'igiene.

h, i, j) Rifiuto degli operai di lavorare coi non-unionisti; licenziamento di operai per esser soci di qualche *trade union*; e dei rappresentanti delle *trade unions*; uso della lista nera (*black list*).

k, l, m) Impiego di stranieri, sorveglianti molesti, scioperi di simpatia.

n) Altre cause.

2° Sviluppo, organizzazione e condotta dei conflitti industriali:

a) Associazioni industriali (*trade associations*) sia d'imprenditori che di operai: loro carattere permanente, temporaneo od occasionale; loro statuti e governo.

b) Scioperi e serrate: sistema dei picchetti (*picketing*) e della lista nera ed altri mezzi per esercitare pressione sulle persone direttamente o indirettamente coinvolte nel conflitto.

c) Impiego di mano d'opera nuova o straniera, per mezzo di contratto o altrimenti.

3° Costo dei conflitti: agli operai, agli industriali ed al paese.

4° Provvedimenti per prevenire o comporre i conflitti: conciliazione, mediazione, arbitrato, scale mobili, divisione degli utili, compartecipazione industriale, cooperazione.

Sulle stesse linee di questo formulario da usarsi nell'inchiesta orale furono compilate due serie di « schede di domande » da inviarsi l'una alle società di operai, l'altra alle associazioni d'industriali o a' singoli proprietari e direttori di fabbriche ed opifici, istituendo così un'inchiesta per iscritto.

Così ordinato e distribuito il lavoro, le Commissioni cominciarono le sedute. — Il metodo tenuto nel raccogliere le deposizioni orali fu il seguente: prima venivano sentiti i rappresentanti degli operai, poi quelli degli industriali a dire la loro opinione in merito alle questioni: ciascuno doveva deporre su quei fatti di cui aveva conoscenza diretta.

Le Commissioni speciali tennero tra tutte 144 sedute, di circa cinque ore ciascuna, tra il 17 giugno 1891 e il 7 dicembre 1892. I Commissari si riunirono poi 17 volte in seduta plenaria pubblica e 21 in privato dal 25 ottobre 1892 al 2 febbraio 1893.

Il totale quindi delle sedute fu di 182, nelle quali furono escussi in tutto 583 testimoni, 350 dei quali rappresentavano gli operai, 163 gl'industriali e 70 il governo ed altri interessi.

Alle 3150 schede di domande mandate alle società operaie, agli industriali singoli ed associati, ai consigli dell'industria, alle camere di commercio, si ebbero circa 1200 risposte. Circolari in numero di circa 2200 furono poi spedite ad enti governativi, municipali e quasi-municipali, invitandoli a far conoscere alla Commissione il numero delle persone da essi impiegate (il clero compreso), la natura del loro lavoro, la misura dei salari e delle ore di lavoro, le cause e l'esito dei conflitti, l'efficacia relativa del lavoro compiuto nelle aziende pubbliche e di quello eseguito nelle aziende private.

Le risposte furono relativamente poche, circa 900.

Ma l'opera della Commissione non s'arresta qui.

Oltre questa enorme mole di materiale raccolto direttamente dalla bocca o dalla penna delle persone interessate, la Commissione riunì gli statuti di più di 550 associazioni d'industriali e d'operai, le leggi più frequentemente citate nell'inchiesta con le modificazioni proposte, e più d'una volta volle che uno dei suoi membri più competente per speciali conoscenze illuminasse i colleghi con memorie ed opuscoli, o che il segretario riducesse in sunti l'opera di precedenti inchieste o la bibliografia su qualche particolare questione.

L'opera sua oltrepassò i confini del Regno Unito, poichè di concerto col *Foreign Office* raccolse, mediante l'opera dei Consoli di S. M. all'estero una vastissima letteratura ufficiale e non-ufficiale sulla questione operaia nelle colonie inglesi e nell'impero indiano, in tutte le nazioni d'Europa e negli Stati Uniti d'America (1).

Settantasette volumi di grande formato, di carattere minuto, d'un considerevole numero di pagine (in alcuni circa 1000) racchiudono i lavori della Commissione e del Segretariato. — Pure questo edificio gigantesco non è un labirinto: unico filo per penetrarvi e raggirarvi, basta il desiderio di conoscere i tesori di pratica dottrina che vi sono non nascosti, ma sapientemente messi in mostra.

(1) Con questi materiali furono compilati i rapporti sulla questione operaia nelle varie parti del mondo tradotti in questo volume.

Nove volumi (tre per ciascun gruppo d'industrie) contengono le domande dei Commissari e le deposizioni dei testimoni, così come essi le hanno fatte e gli stenografi le hanno riprodotte, salvo le correzioni posteriori, permesse in limiti ristrettissimi.

Ad ogni volume di deposizioni (*Minutes of evidence*) corrisponde un volume più piccolo detto « digesto » (*digest*) che consta di quattro parti, e cioè d'un sunto di ciascuna deposizione (*précis of evidence*), d'un sommario (*abstract of evidence*) di ciò che è stato detto su questi quattro importantissimi capi: scioperi e serrate, giornata di otto ore, arbitrato e conciliazione, atti del Parlamento; d'un'analisi di ciascuna deposizione (*analysis of evidence*) che ne dà la sola ossatura; di un vocabolario (*glossary*) dei termini tecnici usati nelle deposizioni.

Ognuno di questi volumi contiene una lista che dà il nome dei testimoni, il soggetto di cui ciascuno di essi trattò nella sua deposizione, il numero sotto cui questa si trova nel relativo volume, il giorno che fu fatta, la pagina in cui è condensata nel sunto e nel sommario.

Oltre i volumi, che contengono le deposizioni e i digesti, vi sono ancora gli indici divisi per soggetti e per industrie, ed un vocabolario generale di tutti i termini tecnici.

I volumi sull'agricoltura contengono ciascuno le deposizioni e le relazioni dei Commissari sulle condizioni agricole dei distretti ch'essi visitarono.

In opere simili la questione del metodo è di tale importanza da star a pari con quella del merito. Imparzialità, dottrina e pazienza di Commissari, buona volontà e veracità di testimoni non bastano a render profittevole una inchiesta di tal fatta, quando il materiale per mancanza d'ordine o di capacità tattica non sia stato convenientemente raccolto; o, raccolto, non sia stato ben disposto e messo in luce. — Il metodo, poi, come ogni norma procedurale, non è solo uno strumento dato a chi investiga o da lui stesso fabbricato per suo maggior comodo ed uso; esso deve servir di garanzia agl' inquisiti, al pubblico di faro. Se un'inchiesta sopra una questione come quella del lavoro, un'inchiesta che rassomiglia molto ad una vivisezione poichè squarcia le viscere d'una nazione per studiarvi il funzionamento d'uno dei più delicati congegni della sua vita, non è condotta in modo che tutti possano senza troppa difficoltà rendersi conto dell'opera compiuta, dei mali scoperti, dei rimedi necessari, vane sono state spesa e fatica; la coscienza pubblica non vi prende alcuna parte; più che la verità, essa avrà generato il sospetto.

La Regia Commissione ha proceduto a questo riguardo con tale e tanta scrupolosità da rendere l'inchiesta da essa eseguita un vero e grande modello di simili opere. — La chiarezza, la ricchezza delle notizie senza confondere l'armonia delle linee sono i pregi precipui di essa; pregi che solo chi ha letto il rapporto dell'infaticabile segretario, Goffredo Drage, può saper quanta mole di lavoro hanno costato.

Conosciuta la struttura dell'inchiesta, rivolgiamo lo sguardo alle condizioni di fatto ch'essa ha posto in luce.

In questo esame non è mantenuta la partizione per industrie usata dalla Commissione, ma è adottata la divisione per soggetti che meglio si presta ad una descrizione delle condizioni economiche e sociali della classe lavoratrice. Si tratterà però prima degli operai industriali, e poi dei lavoratori

agricoli; poichè l'agricoltura, benchè appartenga al Gruppo B, è venuta per la particolare importanza dell'argomento e per la vastità delle ricerche a costituirsi in un ramo distinto. Su ciascuna questione saranno esposte le diverse opinioni che furono discusse innanzi alla Commissione in seduta plenaria, ed in ultimo si farà cenno delle relazioni finali.

I fatti e le cifre sono raccolti dai digesti, dal sunto finale e dalle relazioni e portati fino a questi ultimi anni mediante il materiale fornito dalle pubblicazioni del Dipartimento del Lavoro.

PARTE PRIMA. — GLI OPERAI DELLE INDUSTRIE

A. — Salari.

Gruppo A. — Miniere e Cave. — I dati raccolti sui salari dei minatori non hanno sfortunatamente quei requisiti che debbono avere le statistiche delle mercedi acciocchè siano una rappresentazione grafica non mendace del fenomeno economico che si ha in animo di descrivere. Nelle risposte scritte e nelle deposizioni orali il metodo per calcolare il salario non è sempre stato uniforme, nè sempre si è distinto a qual categoria di operai delle miniere le cifre indicate si riferissero. Il salario più alto ricordato in questa industria è quello dei minatori di carbone (*colliers*) del South Yorkshire, 8 s. 6 d. (1) al giorno, il più basso quello dei minatori di alcuni distretti dell'Irlanda, 2 s. 6 d. al giorno.

In 10 distretti minerari su 20 il salario sta tra i 6 s. 9 d. e i 6 s. al giorno; sei superano queste cifre, quattro soli scendono al disotto.

Dal 1885 a questa parte i salari giornalieri dei minatori sono aumentati del 40 o del 50 per cento. In alcuni distretti, però, a questo aumento della mercede giornaliera non ha corrisposto un aumento proporzionale del guadagno settimanale od annuo, dimodochè mentre quello era del 40 per cento, questo fu solo del 22 per cento.

Questo fatto è da attribuirsi alla natura del lavoro minerario che non in tutte le stagioni, e non in tutte le condizioni del tempo e del suolo può essere continuato; e di esso si deve tenere gran conto per farsi un'idea esatta del tasso dei salari nei vari distretti minerari. Così, ad esempio, il

(1) Per maggior precisione e brevità si sono mantenute le indicazioni e le abbreviazioni delle monete inglesi:

l = una lira sterlina = L. it. 25,25
s = uno scellino . . . = • 1,26
d = un penny = • 0,10

Derbyshire e Leicestershire che nella scala dei salari giornalieri viene secondo con 8 s. $\frac{1}{2}$ d., nella scala dei salari settimanali occupa il decimo posto con 34 s., mentre l'inverso succede per alcuni distretti del Galles del Sud.

La tavola seguente che dà per ciascun distretto minerario il salario medio giornaliero, il numero medio di giorni di lavoro nella settimana e il salario settimanale medio che risulta dalla combinazione di questi due dati, fa appunto vedere come si muti l'ordine dei distretti quando, invece di disporli secondo il saggio decrescente dei salari giornalieri, si dispongano secondo quello dei salari settimanali (colonna 7 confrontata con colonna 1). L'aumento poi dei salari nell'ultimo quinquennio risulta dal paragone della colonna ottava con la settima.

TABELLA I. — Ordine dei distretti minerari: 1° secondo il salario giornaliero e il salario settimanale dei picconieri (hewers) nel 1890-91; 2° secondo il salario settimanale dei picconieri nel 1885-86 e nel 1890-91.

Ordine secondo il salario giornaliero	Distretti	Salario giornaliero medio		N. medio di giorni di lavoro alla settimana		Scala settimanale picconieri nel 1885-86 (1)	Ordine dei distretti secondo il salario settimanale nel 1885-86	Ordine dei distretti secondo il salario settimanale nel 1890-91
		s.	d.	s.	d.			
1	Sud Yorkshire	8	6	5,0	42,6	28,0	1	1
2	Derbyshire e Leicestershire	8	0 $\frac{1}{2}$	4,25	34,0	—	10	—
3	Nord Lancashire	7	10	5,0	39,2	24,8	4	4
4	Miniere di carbone « Ocean » nel Galles del Sud	7	3	5,0	36,3	—	6	—
5	Lancashire occidentale	7	2 $\frac{1}{2}$	4,83	34,9	—	7	—
6	Lanarkshire (Scozia)	7	0	5,5	38,6	22,8	5	6
7	Vallata della Rhondda	6	9	6,0	40,6	—	2	—
8	Yorkshire occidentale	6	9	4,5	30,4,5	—	14	—
9	Staffordshire: Cannock Chase	6	9	4,29	28,9	—	16	—
10	Neath, Swansea, Llanely (Galles del Sud)	6	6 $\frac{3}{4}$	6,0	30,4 $\frac{1}{4}$	—	3	—
11	Northumberland	6	6 $\frac{2}{7}$	5,26	34,4 $\frac{3}{4}$	26,0	8	2
12	Fife, Kinross e Clakmannan (Scozia)	6	3	5,0	31,3	—	13	—
13	Staffordshire meridionale e Worcestershire orientale	6	3	5,5	34,4 $\frac{1}{2}$	—	9	—
14	Staffordshire settentrionale	6	0	5,22	31,3 $\frac{1}{4}$	25,5	12	3
15	Durham	6	0	5,6	33,7	—	11	—
16	Cleveland (minatori di minerale di ferro)	5	2	5,5	28,5	23,0	16	5
17	Staffordshire: distretto di Tamworth	4	11	6,0	29,6	—	15	—
18	Ayrshire (Scozia) 1893	4	0	5,2	20,10	21,3	17	7
19	Antrim (Irlanda)	da 2,6 a 4	cioè 3	—	—	15,9	—	8

(1) GIFFEN, *Return to Board of Trade of Rates of Wages in the Mines and Quarries in the United Kingdom.*

Variazioni consimili si osservano quando si mette a raffronto la media del salario giornaliero con la media del salario ad ora. Non sempre un salario giornaliero più basso significa che il numero delle ore di lavoro sia minore, e spesso un distretto, come ad esempio la Vallata della Rhonnda nel Galles inferiore, occupa, a causa del maggior numero delle ore di lavoro, nella scala dei salari ad ora un posto molto più basso che non in quello dei salari giornalieri. Spesso poi succede l'inverso, come pel Northumberland e pel Durham che di undicesimo e quindicesimo nella seconda scala diventano nella prima terzo e quarto rispettivamente o secondo e terzo, secondo che si considerano le ore degli operai al fondo o alla superficie.

Come la tavola antecedente segnava le variazioni che l'elemento « numero delle giornate di lavoro » induceva nel salario settimanale complessivo, così quella che riportiamo alla pagina seguente mostra le variazioni che l'elemento « numero di ore di lavoro » apporta nel salario medio giornaliero.

La cifra nominale dei salari viene in quasi tutti i distretti minerari ad essere, dove più dove meno, aumentata dalle gratificazioni (*allowances*) che variano molto da luogo a luogo (1).

Esse consistono generalmente in una determinata quantità di carbone nei mesi d'inverno, oppure nella concessione gratuita di una casa finché dura il servizio, o in sussidi in caso di malattia, oppure semplicemente in una diminuzione del prezzo del combustibile e delle pigioni, o nella somministrazione di medicine. I picconieri (*heucers*) del Northumberland (2) e del Durham (3) oltre ad un alto salario settimanale ricevono una certa quantità di carbone gratis, casa franca e per gli ammogliati spesso fornita di un piccolo orto, o in sua vece 2 s. la settimana, più un sussidio chiamato *smart money* di 5 s. alla settimana agli operai adulti e 2 s. 6 d. ai fanciulli in caso di infortunio.

In Irlanda invece, dove trovasi l'infimo salario, nessuna gratificazione, nessuna riduzione è fatta agli operai delle miniere. È difficile stabilire di quanto queste varie gratificazioni facciano salire il salario, poichè esse variano non solo da distretto a distretto ma da miniera a miniera. Le case date nel Northumberland rappresentano un valore da 2 s. a 5 s. per settimana, e la quantità di carbone equivale ad 1 s. 6 d.; nel distretto di Tamworth nello Staffordshire si calcola che il salario medio giornaliero degli operai più abili si elevi per mezzo delle gratificazioni da 4 s. 11 d. a 7 s. 6 d.

Ma non è solo delle gratificazioni che bisogna tener conto nel calcolo del salario, ma anche delle multe o delle deduzioni che molte volte lo assottigliano. Queste deduzioni son fatte per varie cause, come estrazione

(1) Vedi la Tavola delle gratificazioni a pag. 41 del *Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour*, part. II.

(2) *Digest*, vol. I, p. 16. — *Answers to Schedules of Questions*, pp. 38, 377.

(3) *Digest*, vol. I, p. 8. — *Answers to Schedules of Questions*, pp. 37, 375.

TABELLA II. — *Ordine dei distretti minerari secondo il salario medio giornaliero, il salario ad ora nel sottosuolo e il salario ad ora alla superficie.*

Distretti	Salario giornaliero delle ore di lavoro nel sottosuolo	Numero medio delle ore di lavoro nel sottosuolo	Numero medio della ore di lavoro alla superficie esclusi i posti	Salario ad ora per lavoro nel sottosuolo	Salario ad ora per lavoro alla superficie	Ordine discendente del distretto secondo il salario giornaliero annuo	Ordine dei distretti secondo l'ordinamento (salario medio) per ora nel sottosuolo alla superficie	Ordine dei distretti secondo l'ordinamento (salario medio) per ora alla superficie
	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	1	1	1
Yorkshire meridionale	8,6	8,13	7,5 circa	1,05	1,16	1	1	1
Derbyshire e Leicestershire	8,0 1/2	8,5	8	0,11,4	1,0,18	2	2	5
Lancashire settentrionale	7,40	9,25	7,92	0,10,1	0,11,8	3	4	7
Miniere di carbone « Ocean » nel Galles del sud	7,3	9,75	7 o 7,25	0,8,9	1,04 o 1	4	8	4
Lancashire occidentale	7,2 1/4	9,32	7,86	0,9,2	0,11	5	6	9
Lanarkshire (Scozia)	7,0	9,28	7,88	0,9,05	0,10,6	6	7	10
Vallata della Rhondda	6,9	9,5	8,07	0,8,5	0,9,3	7	11	15
Yorkshire occidentale	6,9	9,47	da 7 a 7 1/4	0,8,5	da 0,11,5 a 0,11,17	8	11	8
Staffordshire: Cannock Chase	6,9	da 8,5 a 9	da 6 a 7,5	da 0,9,5 a 0,9	da 1,1 1/2 a 0,10,8	9	5	6
Neath, Swansea, Llanelly (Galles del Sud)	6,6 3/4	9	7,5	0,8 3/4	0,10 1/2	10	10	11
Northumberland	6,6 3/4	7,08	6,17	0,11,07	1,0,7	11	3	2
Fife, Kinross e Clackmannan (Scozia)	6,3	8,5	7,5	0,8,8	0,10	12	9	12
Staffordshire meridionale e Worcesterhire orientale	6,3	9,35 circa	8 circa	0,8,4	0,9,37	13	12	14
Staffordshire settentrionale	6,0	8,95	7,63	0,8,04	0,9,4	14	13	13
Durham	6,0	7,21	5,87	0,9,9	1,0,2	15	4	3
Cleveland (minatori di minerali di ferro)	5,2	8,04	6,99	0,7,7	0,8,8	16	14	16
Staffordshire: distretto di Tamworth	4,11	9	7,5	0,6,5	0,7,8	17	15	17
Ayrshire (Scozia) 1893	4,0	9,36	7,55	0,5,18	0,6,3	18	16	18
Antrim (Irlanda)	da 2,6 a 4 cioè 3,3	da 7 a 8	—	—	—	19	—	—

di una certa quantità di materiale inferiore alla pattuita (1), spese di manutenzione e di riparazione degli strumenti di lavoro (2), trasgressioni disciplinari, ecc. (3) stabilite di comune accordo tra operai e padroni. I minatori del Lanarkshire e dell'Ayrshire si dolsero innanzi alla Commissione della ingiusta ed arbitraria natura delle deduzioni cui essi erano sottoposti; e la Commissione assodò che nel primo distretto il proprietario della miniera non si limitava a fare una deduzione per il fango che venisse su mescolato al carbone, ma pretendeva molte volte di dedurre un tanto dal peso del paniere (*tub*) come compenso al fango che vi poteva essere: da questo peso inoltre egli sottraeva anche una combinazione solforosa detta « brassies » che si trova comunemente nel carbone del Lanarkshire, benchè poi la vendesse sul mercato a 6 s. in media la tonnellata (4).

Nell'Ayrshire (Scozia), poi, la cui meschinità dei salari non è vinta che dal distretto di Antrim in Irlanda, un minatore dopo aver lavorato tutto il giorno spesso si trova a sera indebitato col padrone. Gli imprenditori però rigettano ogni accusa di arbitrarietà e di ingiustizia (5).

Varia è la maniera secondo cui sono calcolate le mercedi; i picconieri (*heicers*) sono generalmente pagati a cottimo; gli operai delle altre categorie a tempo; molti di questi ultimi però lavorano anch'essi a cottimo in più di un distretto. In alcuni distretti del centro e nelle miniere scozzesi le mercedi sono calcolate, ed i contratti conclusi, secondo una giornata nominale di lavoro chiamata là « stint » o « holer's day », qua « darg » o « masters' day ». Lo « stint » importa il tagliare, minare o curvare un dato tratto del filone, dimodochè il carbone possa essere abbattuto per mezzo di mine o di picconi. Un buon operaio può, se la natura del suolo glielo permette, far più d'uno « stint » o d'un « darg » al giorno (6). Nelle miniere del Centro, del Galles inferiore e della Scozia si è molto diffuso il sistema del sub-appalto sia per l'escavazione che pel trasporto del carbone e la riparazione delle strade. I sub-appaltatori contrattano direttamente con gli operai, ma dipendono dalla compagnia, e debbono spesso pel saggio e il pagamento dei salari osservare le convenzioni intervenute tra questa e gli uomini impiegati (così nello Staffordshire inferiore per la scala mobile) (7).

Nei lavori delle cave, poi, il sub-appalto è d'uso quasi generale. Un *rockman* (8) ed un cavapietre (*quarryman*) od un conciatetti in ardesia (*slater*) si uniscono in partecipazione e contrattano col proprietario. Essi sono pagati secondo il peso o la quantità delle ardesie cavate ed impiegano

(1) *Digest*, vol. I, pp. 8, 16.

(2) *Answers to Schedules of Questions*, pp. 372, 381.

(3) *Answers to Schedules of Questions*, p. 373. — *Digest*, vol. II, p. 18.

(4-5) *Digest*, vol. II, pp. 24, 30, 31. — *Answers to Schedules of Questions*, p. 41.

(6) *Digest*, vol. I, p. 80; vol. II, pp. 8, 26, 30.

(7) *Digest*, vol. I, pp. 25, 34; vol. II, pp. 8, 36, 111.

(8) *Rockman* è nelle cave di ardesia l'operaio che stacca le lastre di ardesia col piccone o colle mine.

lavoratori a giornata (1). Le notizie raccolte sulle mercedi dei cavatori non permisero per la loro disformità di calcolare il salario medio giornaliero per ciascun distretto; esso però oscilla dai tre ai cinque scellini, non diminuito da ritenuta che in un solo distretto, e non aumentato da gratificazioni che nelle cave di Lord Penrhyn il quale spende da 1200 a 1400 sterline all'anno in pensioni alle vedove ed agli operai vecchi. I suoi cavatori che abitano lontano dal luogo del lavoro godono del percorso gratuito su di una ferrovia privata (2).

In alcuni distretti minerari i salari variano automaticamente col variare del prezzo di vendita del carbone o del ferro crudo, secondo una scala prestabilita. Per questo sistema, detto della scala mobile (*sliding scale*), i lavoratori e gli industriali convengono tra di loro che quando il prodotto si vende sul mercato ad un prezzo dato (*standard price*), il salario deve essere di una data somma (*standard wage*). Ad ogni elevazione o diminuzione del prezzo base preveduta dalle parti deve corrispondere un determinato aumento o ribasso delle mercedi. Le fluttuazioni dei prezzi sono accertate da contabili scelti dalle due parti mediante un'ispezione dei libri di un dato numero di industriali. Le scale rimangono in vigore per un certo periodo di tempo e possono essere disdette da ciascuna delle due parti mediante un preavviso che generalmente è di tre mesi.

Al tempo della Commissione d'inchiesta le mercedi erano regolate per mezzo di questo sistema in sei distretti minerari: il distretto di Aberdare e Merthyr; la Vallata della Rhonnda; Neath, Swansea e Llanelly; il Monmouthshire, lo Staffordshire meridionale e il Worcestershire orientale e nelle miniere di antracite del Galles del sud. Altre scale mobili erano però per lungo tempo state in vigore in altri distretti, come il Durham, il Northumberland e il Cleveland; esse erano state quasi tutte istituite negli anni dal 1870 al 1880, ma disdette e rimaneggiate più volte e infine abbandonate quasi tutte da parte degli operai intorno al 1889.

Essendo impossibile seguire le variazioni di queste scale nei differenti distretti, riproduciamo qui, togliendole dalle monografie del Munro (3) e fondendole in una, le due tabelle che rappresentano il funzionamento delle varie scale succedutesi nel Durham dal 1877 al 1889.

(1) *Digest*, vol. II, pp. 9, 12.

(2) *Digest*, vol. II, pp. 11, 14. — *Answers to Schedules of Questions*, p. 42.

(3) MUNRO, *Sliding Scales in the Coal Industry* (London, Huswood, 1885). — *Sliding Scales in the Iron Industry* (London, Huswood, 1886). — *Sliding Scales in the Coal and Iron Industries from 1885 to 1889* (London, Huswood, 1889). — V. anche COGNETTI DE MARTIIS, *Il Sistema di Mercede a scala mobile nella Inchiesta inglese sul Lavoro* (Atti della R. Accademia delle Scienze di Torino, vol. XXVIII).

TABELLA III. — *Variazioni delle scale mobili nel Durham dal 1877 al 1889.*

Anno	Mesi	Prezzo medio del carbone	Aumento o diminuzione dei salari dal salario base			
			Poco o a lin vernalori oltesuolo ochisti crhini)l erca	Altri copri alla perferi		
		da 5.4 a 6.4	dalla base del 1877			
1876-77	da novembre a febbraio	5.3,97	- 7 1/8	—	—	Base.
1877	da marzo a giugno . . .	5.3,71	- 7 1/8	—	—	
	da luglio a ottobre . . .	5.2,74	- 7 1/8	—	—	
	da novembre a febbraio	4.11,29	- 7 1/8	—	—	
1878	da marzo a giugno . . .	4.8,55	- 7 1/8	—	—	
	da luglio a ottobre . . .	4.7,65	- 7 1/8	—	—	
1879	marzo	4.5,16	- 10	(1)	—	
	11 ottobre	da 4.2 a 4.6	- 10	(2)	—	Nuova base.
	da luglio a ottobre . . .	4.3,30	- 10	—	—	
	da novembre a febbraio	4.4,35	- 10	—	—	
1880	da marzo a giugno . . .	4.5,25	- 10	—	—	
			dalla base del 1880			
	da luglio a ottobre . . .	4.8,26	+ 2 1/8	—	+ 2	
	da novembre a febbraio	4.8,66	+ 2 1/8	—	+ 2	
1881	da marzo a giugno . . .	4.6,33	+ 2 1/8	—	+ 2	
	da luglio a ottobre . . .	4.7,16	+ 2 1/8	—	+ 2	
	da novembre a febbraio	4.7,93	+ 2 1/8	—	+ 2	
1882	29 aprile	da 3.10 a 4.1	+ 6 1/4	—	+ 5	Nuova base.
	da novembre a marzo . .	4.7,31	+ 5	—	+ 4	
	da aprile a giugno	4.6,63	+ 6 1/4	—	+ 5	
	da luglio a settembre . .	4.9,72	+ 7 1/8	—	+ 6	
	da ottobre a dicembre . .	4.11 3/4	+ 7 1/8	—	—	
1883	da gennaio a marzo	4.10,20	+ 7 1/8	—	—	
	da aprile a giugno	4.10,71	+ 7 1/8	—	—	
	da luglio a settembre . . .	4.11,48	+ 7 1/8	—	—	
1884	da aprile a giugno	4.8,07	+ 6 1/4	—	—	
	da luglio a settembre . . .	4.8,47	+ 6 1/4	—	—	
	da ottobre a dicembre . .	4.8,75	+ 6 1/4	—	—	
1885	da gennaio a marzo	4.6,01	+ 5	—	+ 4	
	da aprile a giugno	4.7,20	+ 5	—	+ 4	
	da luglio a settembre . . .	4.6,13	+ 5	—	+ 4	
	da ottobre a dicembre . .	4.7,62	+ 5	—	+ 4	
1886	da gennaio a marzo	4.5,49	+ 3 3/4	—	+ 3	
	da aprile a giugno	4.4,79	+ 3 3/4	—	+ 3	
	da luglio a settembre . . .	4.4,63	+ 3 3/4	—	+ 3	
	da ottobre a dicembre . .	4.5,56	+ 3 3/4	—	+ 3	
1887	da gennaio a marzo	4.5,65	+ 3 3/4	—	+ 3	
	da aprile a giugno	4.5,21	+ 3 3/4	—	+ 3	
	da luglio a settembre . . .	4.4,04	+ 3 3/4	—	+ 3	
	da ottobre a dicembre . .	4.6,45	+ 5	—	+ 4	
1888	da gennaio a marzo	4.4,69	+ 3 3/4	—	+ 3	
	da aprile a giugno	4.3,91	+ 2 1/8	—	+ 2	
	da luglio a settembre . . .	4.5,58	+ 3 3/4	—	+ 3	
	da ottobre a dicembre . .	4.7,04	+ 5	—	+ 4	
1889	da gennaio a marzo	4.7,77	+ 5	—	+ 4	
	da aprile a giugno	4.10,49	fine della scala			

(1) La scala non era in quel tempo in operazione.

(2) Nuova scala fissata da una sentenza arbitrale di Lord Derby.

Le ragioni che produssero nel Durham le frequenti interruzioni nell'operare delle scale e quindi il loro abbandono definitivo si ripetettero pure negli altri distretti. Siccome una scala mobile riflette lo stato di una industria non quale è al momento in cui la scala entra in attività, ma quale era tre mesi addietro, poichè è sugli accertamenti dell'ultimo trimestre che si determinano il prezzo base del prodotto e il salario base, avviene spesso che gli operai non vogliano sottostare a diminuzioni se le mercedi crescono in altri luoghi o che gli imprenditori non vogliano accordare aumenti se l'industria minacci di cadere in uno stato di depressione. Di qui gli scioperi o le disdette della scala per crearne una nuova, la cui base risponda meglio allo stato attuale dell'industria. Altre ragioni avverse sono sia la difficoltà di avere scale molto sensibili, tali cioè che anche piccole variazioni del prezzo del prodotto producano subito variazioni nelle mercedi, sia l'opposizione delle Unioni artigiane cui la scala mobile, operando automaticamente, vieta l'intervento diretto nella determinazione del saggio dei salari e che quindi, specialmente quando le mercedi sono basse, veggono assottigliarsi il numero dei soci (1).

D'altra parte il sistema offre vantaggi notevolissimi non disconosciuti dagli operai e dai padroni stessi. La « Mutua Associazione dei Minatori del Northumberland » lo dichiarò il metodo migliore e più soddisfacente per regolare i salari (2) ed altri testi ne magnificarono i pregi, come quello che, operando gradatamente, abitua gli operai alle diminuzioni delle mercedi quando l'industria langue (3), dà a queste una certa stabilità, impedendone il mutare improvviso (4), toglie agli operai e agli industriali la preoccupazione di adattare volta per volta il salario allo stato dell'industria (5). Ma questi vantaggi, oltre ad essere controbilanciati dai difetti detti innanzi, cioè la difficoltà di avere una scala veramente sensibile e di accordarsi su di una base che contenti ambedue le parti, non toglie che le scale siano generalmente abbandonate nelle epoche in cui d'ordinario scoppiano gli scioperi, quando cioè o le mercedi sono alte e buono lo stato dell'industria o quando i salari sono bassissimi (6). Di guisa che le scale mobili che dovrebbero essere un mezzo per prevenire i conflitti industriali, inducendo nel saggio dei salari variazioni convenute e prevedute dalle parti, perdono la loro efficacia preventiva appunto quando maggiore ne sarebbe il bisogno.

Gruppo A. — Parte 2ª: Industrie metallurgiche, meccaniche, di costruzione navale, ecc. — Le stesse osservazioni preliminari che furono fatte sulla difficoltà di istituire una media dei salari nell'industria mineraria, debbono essere ripetute per le mercedi di queste altre industrie del gruppo A.

(1) *Digest*, vol. I, p. 62.

(2) *Answers to Schedules of Questions*, Group. A, p. 13.

(3) *Digest*, vol. I, pp. 62-3.

(4) *Id.*, *ibid.*

(5) *Minutes of Evidence*, Group. A, 14-22-3.

(6) *Digest*, vol. I, p. 62.

Le mercedi dei fonditori di ferro oscillano tra i 26 ed i 38 scellini per settimana, non aumentate da alcuna gratificazione nè diminuite, fuori che nel distretto di Riddings, da alcuna deduzione o multa.

I macchinisti e i fuochisti ricevono da 3 s. 7 d. a 6 s. 1 d. al giorno; nel Durham e nel Northumberland hanno ancora casa franca con un piccolo giardino (e in difetto l'equivalente della pigione in danaro) e una certa provvista di carbone. In nessun distretto le mercedi sono assottigliate da multe (1).

Nelle altre categorie di operai dell'industria ferriera, come fonditori in ferro (*ironmoulders*), operai degli alti forni, lavoranti in catene, serrature, chiavi e chiodi, i salari stanno tra 36 e 13 scellini per settimana. I saggi più bassi (da 24 a 13 s.) sono dati dai lavoranti in catene, chiavi e chiodi per la gran concorrenza che vi è nella loro industria tra il lavoro degli uomini, delle donne e dei fanciulli, tra quello nelle fabbriche e il domestico, tra gli industriali e i sub-appaltatori (*foggers*). Il meschino salario dei chiodaiuoli va ancora diminuito di 1 s. 6 d. per settimana che i *foggers* trattengono per la riparazione degli strumenti che ad essi, secondo un testimone, non costano in media che 2 soli pence (2).

Nell'industria siderurgica i fonditori ricevono da 6 s. o 6 s. 3 d. a 12 s. o 12 s. 16 d. per ogni muta di 12 ore; i coltellinai di Sheffield da 15 a 35 s. per settimana; i lavoranti in pennini e temperini poco meno di 20; i riflettori di forbici e lime ed altri, 30 in media (3).

Le ritenute sono però forti ed ingiuste: gli operai debbono talvolta pagare per l'illuminazione dei locali e l'uso degli strumenti forniti dagli imprenditori, anche nei giorni festivi e quando le macchine restano inopere (4). In questa industria è prevalente il sistema del sub-appalto. Gli appaltatori sono operai delle categorie più alte, quali i puddellatori o gli addetti agli alti forni, e sono responsabili verso l'industriale della buona esecuzione e del regolare andamento del lavoro degli uomini da essi impiegati. Se l'appaltatore è membro di una unione artigiana, non può tenere per sè tutta la paga datagli dall'industriale; l'unione gli fissa una somma che copra completamente la responsabilità che gli incombe ed il rischio che egli ha assunto, ed il resto deve andar diviso tra lui ed i suoi operai (5).

Le mercedi dei meccanici da un massimo di 40 s. 6 d. per settimana ad Enfield scendono ad un minimo di 24 s. a Forfar: nella maggior parte dei distretti la media è tra 34 e 32 scellini. Il metodo di pagamento più in uso è il cottimo; in 6 distretti, rappresentanti 42,754 operai soci della *Amalgamated Society of Engineers*, 7147 operai cioè il 12,9 % lavorano

(1) *Answers to Schedules of Questions*, pp. 22-5.

(2) *Digest*, vol. II, p. 54-6; vol. III, p. 18.

(3) *Digest*, vol. II, pp. 60-65. — *Answers to Schedules of Questions*, pp. 12-15.

(4) *Id.*, *ibid.*

(5) *Digest*, vol. II, pp. 45-6 — *Minutes of Evidence, Group. A*, 1530-2.

secondo questo sistema, il quale nell'opinione di 52,651 soci conduce ad abborracciare il lavoro, non rifinirlo e nascondere i difetti, a pretendere dall'operaio la maggior quantità possibile di lavoro per la più bassa mercede, ed a dissensi tra i lavoratori stessi. I cottimisti sono più spesso che gli operai a tempo trattiene al lavoro per un certo numero di ore supplementari senza un corrispondente aumento di salario; e le loro mercedi, benchè diminuiscono sempre quando diminuiscono quelle degli operai a giornata, non crescono quando queste si elevano. Secondo i regolamenti dell'*Amalgamated Society of Engineers* nessun operaio può pel suo cottimo accettare un salario minore di quello che nel distretto è il salario-tipo minimo per gli operai a giornata. Nelle officine dove il cottimo non è ancora in uso, è proibito ad ogni socio di lavorare secondo tal sistema. Un cottimista che faccia da sub-appaltatore è obbligato a dividere tra i consoci da lui impiegati, in proporzione del rispettivo salario, quanto riceve in più del salario settimanale dei consoci stessi: l'appaltatore che trasgredisce questa regola e l'operaio socio che si contenta di una porzione minore di quella che gli spetta vanno soggetti a multe (1).

Due soli rami dell'*Amalgamated Society of Engineers*, quello di Swindow e quello di Oldham, non prendono parte a questa guerra accanita contro il cottimo, stimando che la sua abolizione sarebbe pernicioso all'industria. Gli imprenditori poi lo difendono a spada tratta, come il sistema che, lungi dal menomare la qualità del lavoro, spinge gli operai a lavorar bene, e come il solo mezzo per ottenere la quantità necessaria di prodotti presto e con economia perchè richiede un minor numero di sorveglianti. Se esso è in uso agli operai, soggiungono gli imprenditori, è perchè esso accentua la differenza tra l'operaio buono e il mediocre, e perchè gli operai credono che il sopralavoro degli operai abili produca la disoccupazione degli altri (2).

Nella costruzione di navi il salario medio settimanale va da 2 sterline e 3 scellini ad 1 sterlina e 2 scellini, pagato ora a tempo ora a cottimo. Tra i calderai, i falegnami di nave e i fasciatori (*platers*) (3) vige anche il sistema del sub-appalto che dà luogo a gravi lagnanze.

(1) *Digest*, vol. III, p. 34. — *Minutes of Evidence*, Group. A, 22,653.

(2) *Digest*, vol. III, pp. 45-7.

(3) I *platers* sono gli operai che fasciano di lamine di metallo le navi, le caldaie, ecc., si distinguono in *heavy platers* (pesanti) e *light platers* (leggieri) secondo il genere del lavoro.

TABELLA IV (1). — *Salari nelle industrie metallurgiche e meccaniche.*A) **Fonditori in ferro** (Salari medi nel 1891-92).

Distretto	Salari settimanali
	s. d.
Londra, Liverpool e Manchester	38.0
Chelsea (Battersea e Pimlico)	38.0
Hyde (Cheshire)	38.0
Birkenhead (Cheshire)	37.0
Smethwick (Staffordshire)	36.0
Shields settentrionale e meridionale e Durham (città)	36.0
Cheshire, Lancashire, Yorkshire e Derbyshire	35.0
Hartlepool e Hartlepool occidentale	35.0
Belfast (Ballymena, Newry, Portadown e Strabane)	32.0
Kendal e Lancaster	32.0
Southampton (Hampshire)	32.0
Riddings (presso Alfreton)	31.6
Keighley (compreso Bingley, Eastburn e Skipton)	31.0

B) **Macchinisti e fuochisti** (Salari medi nel 1891).

Distretto	Categoria di operai	Salario giornaliero
		s. d.
Leight, Chowbent, Tyldesley, Little Hulton, Farmworth, Pendlebury, Radcliffe, Hyde, Denton, Ashton, St. Helen's	Macchinisti	5.9
Distretto di Wigan	>	5.9
Durham	>	5.5 $\frac{3}{4}$
Northumberland	>	5.0 $\frac{1}{2}$
Cumberland occidentale	>	4.10
Cannock Chase (Staffordshire)	>	4.9 $\frac{1}{2}$
Somerset	>	4.8 $\frac{1}{2}$
Staffordshire settentrionale	>	4.7
Distretto di Dudley	>	4.2
Northumberland	Fuochisti	4 circa
Shropshire	Macchinisti	3.11

(1) *Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour, Part. II, pp. 91-4.*

Segue TABELLA IV. — Salari nelle industrie metallurgiche e meccaniche.

C) Lavoratori in ferro (Salari medi nel 1891-2).

Categoria di operai	Località	Salario settimanale
		s. d.
Fonditori in ferro	Scozia	36.0
»	Aberdeen	33.9
Operai degli alti forni	Cleveland	33.0
»	Cumberland e Lancashire	33 circa
Fonditori in ferro	Regno Unito	32.0
Lavoranti in viti e bulloni	Smethwick (Staffordshire)	32.0
Operai degli alti forni	Ayrshire e Lanarkshire	30.4
Lavoranti in catene	Cradley Heath e distretto	24 o 25 s
» in chiodi comuni	Bromsgrove e Catshill	18.5
» in serrature e chiavi	Wolverhampton	18.0
» in chiodoni	Halesowen (Worcestershire)	13.6

D) Meccanici (Salari dei Soci dell'Amalgamated Society of Engineers nel 1891).

Distretto	Salario settimanale	Distretto	Salario settimanale
	s. d.		s. d.
Enfield	40.6	Bristol	32.0
Londra	38.0	Dublino	32.0
Sheffield e Rotherham	36.0	Distretto di Preston	32.0
Newcastle e Stockton	35.0	Blackburn e Bolton	32.0
Manchester	34.0	Edimburgo e Leith	31.6
Barrow-in-Furness	34.0	Glasgow	31.6
Hartlepool	34.0	Halifax	31.6
Liverpool	34.0	Leeds	30.0
Wigan	34.0	Derby	29.0
Belfast	34.0	Keighlev	27.0
Hull	33.0	Forfar	24.0

E) Fonditori in rame (1891).

Distretto	Salari settimanali	Distretto	Salari settimanali
	s.		s.
Londra	36	Wigan	32
Belfast	35	Derby	30
Bury	32		

TABELLA V (1). — *Salari nell'industria di costruzione navale.*A) *Carpentieri e falegnami di navi (Salari nei vari porti nel 1891).*

Porto	Salario medio settimanale	Porto	Salario medio settimanale
	L. s. d.		L. s. d.
Londra (distretto)	2.20	Grimsby	1.15.4
Birkenhead	1.19.0	Barrow-in-Furness	1.15.0
Cardiff	1.19.0	Clyde (distretto), Greenock e Leith	1.13.9
Liverpool distretto	1.19.0	Belfast	1.13.9
Newcastle-on-Tyne (distretto)	1.16.0	Hull	1.13.0
Newport	1.16.6	Southampton	1.12.7 ¹ / ₈
Hartlepool	1.16.0	Londonderry	1.11.6
Stockton-on-Tees	1.16.0	Milford Haven	1.9.3
Sunderland	1.16.0		

B) *Carpentieri di navi (« Shipwrights », 1890-91).*

Distretto	Lavoro di costruzione		Lavoro di riparazione	
	L. s. d.	L. s. d.	L. s. d.	L. s. d.
Distretto del Tamigi (1890)	2.20	2.20	2.20	2.20
Liverpool (distretto della Mersey, 1890)	1.19.0	1.19.0	2.20	2.20
Distretto del Tyne (1890)	1.18.6	1.18.6	2.16	2.16
Newcastle	1.18.6	1.18.6	2.16	2.16
Stockton	1.18.0	1.18.0	2.10	2.10
Leith e Greenock (distretto del Clyde, 1890)	1.16.0	1.16.0	1.18.3	1.18.3
Barrow	1.16.0	1.16.0	1.19.0	1.19.0
Londonderry	1.16.0	1.16.0	1.16.0	1.16.0
Dover	1.16.0	1.16.0	1.16.0	1.16.0
Southampton	1.15.0	1.15.0	1.15.0	1.15.0
Hull	1.14.6	1.14.6	1.17.6	1.17.6
Grimsby e Goole	1.13.0	1.13.0	1.16.0	1.16.0
Devonport	1.12.0	1.12.0	1.12.0	1.12.0
Plymouth	1.4.0	1.4.0	1.10.0	1.10.0
Chatham	1.0.0	1.0.0	1.14.0	1.14.0

(1) *Fifth and Final Report, ecc., pp. 94 e 95.*

Segue TABELLA V. — Salari nell'industria di costruzione navale.

C) Modellisti (Salari dei Soci della *United Pattern Makers Association* nel 1891).

Distretto	Salario medio settimanale	Distretto	Salario medio settimanale
	L. s. d.		L. s. d.
Londra n. 1	2.0.6	Hull	1.16.0
" n. 2	2.0.0	Sheffield	1.16.0
Woolwich	2.0.0	Stockton	1.16.0
Birmingham	1.18.0	Belfast	1.15.0
Manchester	1.18.0	Leeds	1.14.0
Hartlepool	1.17.6	Palsley	1.14.0
Birkenhead	1.17.0	Coatbridge	1.13.0
Gateshead	1.17.0	Edimburgo e Leith	1.13.0
Liverpool	1.17.0	Halifax	1.12.0
Newcastle	1.17.0	Kilmarnock	1.11.0
Sunderland	1.17.0	Johnston	1.10.0
Barrow-in-Furness	1.16.0	Keighley	1.10.0
Greenock	1.16.0	Aberdeen	1.9.0

D) Calderai e costruttori di navi in ferro

(Salari dei Soci della *United Society of Boilermakers and Iron Shipbuilders* nel 1891).

Distretto	Numero degli operai	Salari settimanali	s. d.
Barrow-in-Furness	200	Operai a tempo	37.3
Leeds	375	Operai a cottimo	66
		Fabbri di ferri d'angolo	39
		Fasciatori pesanti	37
		Fasciatori leggieri	35
		Ribaditori	31.6
Portsmouth	250	Martellatori (<i>Holder-up</i>) (1)	27
		Fasciatori	38
		Ribaditori	33
Devonport	300	—	36
Swindon	200	Fabbri di ferro d'angolo	36
		Fasciatori	33
		Ribaditori	30
Manchester	1100	—	35.9
Newton Heath	250	—	35
Woolstone	200	—	34.6
Southampton	280	—	34
Dundee	428	—	34
Aberdeen	257	Officine delle caldaie	33.3
		Arsenale, fasciatori, ribaditori, calafati	30.3
Derby	250	—	28.9
Bristol	200	—	33
Dudley	350 uomini e 250 giovani	—	30
		—	24

(1) L'*holder up* è l'operaio che aiuta il ribaditore (*riretter*) mantenendo, mediante un pesante martello, nella dovuta posizione nei buchi delle lamine i grossi chiodi (*rirets*) con cui il ribaditore unisce le lamine.

Oltre ai modi usuali di calcolare le mercedi, se ne trovano qua e là alcuni più complicati che tendono a far meglio spiccare la proporzione tra il lavoro fatto e la retribuzione conseguita. Così negli alti forni della Scozia gli operai ricevono un salario giornaliero fisso, ma se il forno produce più del consueto, la loro mercede s'aumenta di una certa percentuale in proporzione delle tonnellate prodotte in più (1), e nelle ferriere del Tamigi alla fine di ciascun mese si divide tra gli operai in ragione del salario giornaliero la differenza tra il prezzo preventivato per ciascun lotto di lavoro e il prezzo effettivo di costo (2).

Anche nell'industria ferriera si sono sperimentate, con gli stessi vantaggi e con gli stessi inconvenienti che nella mineraria, le scale mobili.

La prima scala mobile fu adottata nel 1871 nelle officine dipendenti dal *North of England Conciliation Board* (Ufficio di Conciliazione dell'Inghilterra settentrionale) ma durò solo tre mesi. Fu rinnovata nel 1874 e durò un anno, poi di nuovo nel 1880 e durò un anno e mezzo.

Nel 1889 ne fu concordata un'altra per la quale i salari seguono il prezzo del ferro finito, accertato da un contabile ogni due mesi. Per questa scala gli operai ricevono circa il 7½ per cento di più di quanto « abbiano mai ricevuto a qualsiasi altra condizione » (3). I distretti del Centro seguirono le scale del 1874 e del 1880 ma allo spirar di quest'ultima nel 1882 non ne concordarono altre. In alcune ferriere ed acciaierie del Galles del Sud fu adottata nel 1890 una scala sulla base dei prezzi medi delle sbarre d'acciaio che pesano 40 libbre o più per *yard* e dei regoli sottili d'acciaio, i quali prezzi sono accertati ogni tre mesi da due contabili scelti rispettivamente dagli industriali e dagli operai.

Al prezzo medio tra 4 l. 5 s. e 4 l. 6 s. per tonnellata corrisponde il salario-base, il quale cresce o diminuisce dell'1 per cento ad ogni aumento o diminuzione di 1 scellino nel detto prezzo. Quando il prezzo è invece tra 5 l. 11 s. e 6 l. 10 s. per tonnellata, l'aumento e la diminuzione del salario è del ½ per cento ad ogni corrispondente mutamento di 1 scellino nel prezzo. È fissato un salario massimo, cioè il salario-base aumentato del 35 per cento, quando il prezzo del ferro è o supera 6 l. 10 s. per tonnellata. La scala è obbligatoria pel periodo d'un anno, e tutte le controversie che possano insorgere per la sua esecuzione debbono prima esser trattate tra le parti e poi, se è impossibile l'accordo, sottomesse al giudizio del *Joint Committee* (4). Una scala che per quattro anni e mezzo aveva dato ad Eston splendidi risultati fu disdetta dalla ditta nel 1892 perchè gli operai non volevano accettare alcune modificazioni (5).

Anche negli alti forni del Cleveland e del Cumberland sono state adot-

(1) *Minutes of Evidence*, Group. A, 14,288-9.

(2) *Digest*, vol. III, p. 44. — *Minutes of Evidence*, Group. A, vol. III, Appendix 52.

(3) *Minutes of Evidence*, Group. A, 15,021-2.

(4) *Id.*, vol. II, Appendix 29.

(5) *Digest*, vol. II, p. 103. — *Minutes of Evidence*, Group. A, 14,928.

tate le scale mobili. Nel primo distretto esse furono introdotte nel 1879 dopo una grave crisi: da quell'anno al 1891 si sono avute sei scale, di cui sarebbe troppo lungo descrivere i particolari. Basti dire che le mutazioni apportate miraron tutte a rendere le scale più sensibili, di guisa che in quella del 1891 ad ogni aumento o diminuzione della undicesima o della decima parte d'un scellino corrispondeva l'aumento o la diminuzione di un quarto del salario (1).

Gruppo B. — Parte 1^a: Trasporto per acqua. — Le difficoltà nel computo dei salari medi si fanno più gravi nell'industria dei trasporti sia per la discontinuità del lavoro, sia per le differenze tra le varie categorie di lavoratori e quelle da un porto, un molo, un dock all'altro.

Nei docks e sui moli (*wharves*) di Londra i facchini a ruolo fisso (*permanent men*) hanno da 24 a 30 scellini per settimana, ed 8 pence per ogni ora straordinaria; quelli addetti al discarico dei battelli a vapore, lavoro considerato più duro e pericoloso, 7 d. all'ora e 9 d. per ogni ora straordinaria (2); gli stivatori (*stevedores*) poi, dai quali si richiede grande abilità, 8 d. all'ora ed 1 s. per ogni ora straordinaria (3).

Il saggio dei salari degli avventizi (*casual men*) è ancora più difficile a determinare; stando però ai calcoli fatti di sei in sei mesi dal presidente del *Joint Committee* sulle cifre iscritte nei libri degl' imprenditori dal 1° gennaio 1891 al 30 giugno 1892, la media pei facchini avventizi sarebbe di 4 s. 1 d. al giorno; pel cottimo il prezzo più basso è 4 s., il più alto 5 s. Queste cifre però non valgono che pei soli docks dipendenti dal *Joint Committee*, poichè in altri e specialmente in quelli dove è molto attivo il traffico dei grani e dei legnami, i salari sono molto più alti (4).

Uscendo di Londra, i salari sono più alti che nella capitale a Liverpool, Birkenhead, Glasgow, Hull ed in generale nei porti del Nord (5), e molto più bassi in quelli del Sud specialmente a Southampton (6).

Il modo di pagamento dei salari ha dato luogo a molte lagnanze specialmente contro il sistema dell'appalto, pel quale l'appaltatore, persona per lo più incapace ed ignara del mestiere, non lavora e spesso non sorveglia neppure gli operai, arricchendosi col lesinare sui salari (7). I negozianti di pesce di Billingsgate, poi, non solo non pagano i loro facchini, ma pretendono da essi un *penny* per ogni carico portato ad un cliente (8).

Più uniformi nei vari porti sono i salari degli uomini impiegati sulle navi mercantili e da pesca; i macchinisti guadagnano in media 2 scellini e

(1) *Digest*, vol. II, pp. 98-9.

(2) *Id.*, Group B, vol. I, pp. 11, 12.

(3) *Id.*, ib., pp. 14, 17, 23.

(4) *Id.*, ib., vol. I, pp. 18-26.

(5) *Answers to Schedules of Questions*, pp. 9, 10, 12. — *Digest*, vol. II, pp. 11, 12, 13, 25.

(6) *Digest*, vol. II, p. 16.

(7) *Id.*, vol. I, pp. 8, 16, 24.

(8) *Id.*, ib., p. 49.

più per settimana, i marinai 1 sterlina e mezzo, i pescatori 1 sterlina. Se però le mercedi degli uomini dell'equipaggio sono abbastanza buone, non si possono dir tali quelle dei mastri e degli ufficiali che chiedono un onorario meglio proporzionato all'istruzione che da essi si richiede e che loro permetta di vivere decentemente quando si debbono ritirare dal servizio (1).

Nella marina mercantile, tolto un periodo di depressione tra il 1883 e il 1888, i salari dal 1865 in poi sono sempre saliti, sia per le prospere condizioni del commercio inglese, sia per l'azione delle società operaie (2).

I barcaiuoli, battellieri, ecc. guadagnano sul Tamigi 6 s. al giorno, sull'Humber 5, sulla Mersey variamente secondo la natura dei battelli e la qualità del lavoro: anche per essi le unioni artigiane hanno esercitata una benefica influenza (3).

Parte 2^a: Trasporto per terra. — Nei trasporti per via di terra bisogna distinguere le ferrovie dagli altri mezzi di trasporto di persone o di merci, come tramways, omnibus, carrozze di piazza (*hackney-carriages*); carri, carretti, ecc. (*cars, drays, lorries*).

I cocchieri dei tramways e degli omnibus ricevono da 3 s. 9 d. a 7 s. 6 d. al giorno, i fattorini da 2 a 6 s. Le cifre più alte ci son date da Londra (7 s. 3 d. e 5 s. 9 d. rispettivamente nella *London Omnibus Carriage Company*), le più basse (3 s. 9 d. e 2 s. 4 d.) da Sheffield. Il rappresentante dei cocchieri e fattorini di Londra si lagnò del salario divenuto troppo basso per la concorrenza delle varie società, e disse che, come in ogni industria non tribolata dalla concorrenza straniera, la mercede regolare dovrebb'essere di due sterline per settimana (4).

I salari dei cocchieri e dei fattorini dei tramways crescono, secondo una scala prestabilita, d'una data percentuale col crescere degli anni di servizio. Vi fu qualcuno, però, che accusò le Compagnie esercenti di licenziare frequentemente i più anziani per aver la mano d'opera a miglior mercato (5). Il segretario d'una delle primarie Compagnie di Londra respinse l'accusa (6), la quale fu però ripetuta dal presidente dell'Unione mista degli operai dei tramways e degli omnibus (*Amalgamated Omnibus and Tram Workers Union*) (7).

Il lavoro festivo è generalmente pagato egualmente che il feriale: qualche Compagnia concede una domenica di vacanza ogni sei, qualche altra un leggero aumento di paga, quando due o tre giorni festivi si susseguano con aumento di traffico.

(1) *Digest*, vol. II, pp. 37, 39.

(2) *Id.*, vol. I, pp. 31, 32, 36.

(3) *Id.*, vol. II, pp. 58-9.

(4) *Id.*, ib., p. 65.

(5) *Id.*, ib., pp. 67, 69.

(6) *Id.*, vol. III, p. 20.

(7) *Id.*, ib., p. 30.

Nelle città di provincia i salari sono più bassi che a Londra e variano da 20 a 32 scellini per settimana pei cocchieri e da 18 a 28 scellini pei conduttori (1).

Non v'ha al solito alcuna distinzione tra giorni feriali e festivi, eccetto a Huddersfield e Edimburgo dove i tram e gli omnibus di domenica non fanno servizio (2). Delle altre persone impiegate dalle società esercenti, i controllori dei biglietti hanno a Londra 2 sterline alla settimana; i garzoni di stalla 4 scellini al giorno; i lavatori delle vetture 4 scellini alla settimana per ciascuna vettura.

Non è possibile fare un raffronto tra i vetturini di piazza di Londra e quelli delle città di provincia. I primi non sono salariati, nel significato comune della parola: prendono a fitto una vettura, pagando al proprietario di essa un dato prezzo per giorno, e tengono per sè tutto l'importo delle corse (3). È quindi impossibile parlare di un salario-tipo dei cocchieri di piazza; talvolta lavorano con perdita, tal'altra guadagnano in un giorno perfino 4 sterline nette: molte cause, quali il genere e la qualità del veicolo, il posto d'aspetto, la stagione, e tutte quelle numerose circostanze, ora grandi ora piccole, che danno maggiore impulso o fanno ristagnare la vita cittadina, influiscono sui loro guadagni. Il segretario della Società dei vetturini pubblici di Londra (*London Cabdrivers Society*) stimò il guadagno netto settimanale dei 13000 individui forniti nella metropoli della licenza di vetturini essere di 30 scellini (4).

Un altro testimone espresse l'opinione che appena il 5 per cento dei vetturini di Londra potevano considerarsi solventi. Nei sobborghi pochi vetturini ricevono un salario fisso; alcuni da 20 a 25 scellini alla settimana, altri 10 scellini con una commissione secondo il numero delle corse. Il rappresentante di una ditta di padroni di vetture affermò che un vetturino guadagnava in media 19 s. 6 d. per settimana, i quali facilmente salivano a 25 o 30 scellini con la soprattassa pei bagagli. Nella maggior parte delle città di provincia i vetturini hanno un salario fisso settimanale, spesso accresciuto da una commissione.

Gli stallieri e i pittori di vetture hanno a Londra rispettivamente 32 o 30 scellini per settimana (5). V. tabella a pagina seguente.

Le mercedi dei carrettieri (*carmen, draymen and lorrymen*) sono molto basse, specialmente perchè l'esercizio di questo mestiere è aperto a tutti. Dalle deposizioni risulta che esse variano moltissimo secondo i luoghi e gl'imprenditori. A Londra, secondo il segretario dell'Unione Artigiana dei carrettieri (*London Carmen's Trade Union*), la media è di 24 scellini circa alla settimana, cifra inferiore allo « standard » propostosi dall'Unione

(1) *Digest*, vol. III, p. 18.

(2) *Id.*, ib., pp. 18, 19.

(3) *Id.*, vol. II, p. 70.

(4) *Id.*, vol. III, p. 37.

(5) *Id.*, ib., pp. 37-42.

TABELLA VI (1). — *Mercedi dei cocchieri e dei fattorini degli omnibus e dei tramways in vari Distretti in ordine discendente.*

Distretti. Imprese, ecc.	Cocchieri		Fattorini	
	Salario giornaliero	Salario settimanale	Salario giornaliero	Salario settimanale
	s. d.	l. s. d.	s. d.	l. s. d.
Società degli omnibus di Londra . . .	7.3	2.10.9	5.9	2.0.3
» generale degli omnibus di Londra	6.8	2.6.8	5.2	1.16.2
» dei carri da strada di Londra . . .	6.3	2.3.9	4.9	1.13.3
» dei tramways Nord-Metropolitani	5.8	1.19.8	5.5.11	1.18.2
» dei tramways di Burnlev . . .	—	1.18.0	—	1.2.0
» dei tramways a vapore dello Staffordshire meridionale . . .	5.6	—	3.6	—
» dei tramways tra Londra, Desterford e Greenwich . . .	5.0	1.15.0	4.7 1/2	1.12 4 1/2
Tramways di Rochdale . . .	5.0	1.15.0	3.0	1.1.0
Società dei tramways a cavallo di Croydon	4.6	—	3.7 1/2	—
Tramways di Bury . . .	4.6	1.7.0	3.2	0.19.0
Società dei carri e dei tramways a cavallo di Manchester . . .	4.4	1.10.4	3.8 1/2	1.6.0
Società dei tramways di Liverpool	4.4	1.10.4	3.8 1/2	1.6.0
» centrale dei tramways di Birmingham:				
Omnibus e tramways sotterranei . . .	—	—	3.9	—
Tramways a vapore ed elettrici . . .	—	—	3.6	—
Omnibus di Sheffield . . .	4.4	1.6.0	2.4	0.14.0
Società dei tramways a vapore di Huddersfield . . .	4.4	1.6.0	3.6	1.1.0
Tramways di Bolton . . .	4.0 3/4	1.8.5 1/4	3.0	1.1.0
Società dei tramways di Edimburgo . . .	4.0	1.4.0	3.4	1.0.0
» Unita dei tramways di Dublino	3.9	1.6.3	3.3	1.2.9
Tramways di Nottingham . . .	3.11	1.3.6	2.6	0.15.0
di Sheffield . . .	3.9	1.2.6	2.4	0.14.0

predetta, il quale dovrebbe essere di 28 s. alla settimana per un sol cavallo, 30 s. per due e 32 per tre con 9 d. per ciascun'ora straordinaria (2).

Anche in questi vari mestieri i salari sono cresciuti da qualche anno in qua, quello specialmente dei cocchieri e dei fattorini dei tramways. Il metodo più comune di pagamento è quello a tempo (a giornata od a settimana); l'appalto prima frequentissimo nel servizio dei carri, va sempre più diminuendo, grazie all'opera della *Vestry Employés Labour Union* (3).

Molti rappresentanti dei cocchieri e dei fattorini degli omnibus e dei tramways mossero lagnanza delle forti ritenute operate dalle Società sui salari. Così, fu detto, la Società generale degli omnibus di Londra, trattiene

(1) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 197. — Vedi ivi le fonti da cui son tratte le cifre, i metodi con cui sono stati calcolati i salari e le modalità del computo e del pagamento.

(2) *Digest*, vol. III, pp. 44, 45.

(3) *Id.*, ib., p. 46.

sul salario dei suoi impiegati uno scellino alla settimana che viene versato ad una cassa per la riparazione delle vetture in caso d'accidente; la Società non contribuisce in alcun modo al fondo, ma l'amministra senza che gli impiegati sappiano nulla del suo stato e del suo funzionamento (1). Il Segretario della Società, però, smentì quest'accusa e la sua smentita fu confermata da un cocchiere, rimasto 20 anni in servizio, il quale asserì che lo scellino non era trattenuto dal salario, ma versato dai cocchieri stessi, che la cassa era tenuta dall'ispettore delle strade, che del Consiglio d'amministrazione facevano parte due cocchieri e due fattorini, che ogni tre mesi se ne pubblica la situazione, ed alla fine di ciascun anno si dividono tra i contribuenti le somme rimaste giacenti. Questo sistema infine mirava a rendere i cocchieri più attenti, ed a proscioglierli dalla responsabilità pecuniaria che essi, quando per loro colpa avvenisse un infortunio, avrebbero verso la società (2).

Ferrovie. — Ai dati raccolti dalla Commissione sui salari degli agenti ferroviari si dovettero per la loro scarsezza e disformità aggiungere le statistiche pubblicate dal *Board of Trade*. È impossibile qui di parlare di una media generale dei salari perchè essi differiscono gli uni dagli altri secondo la categoria degli operai, la condizione delle società assuntrici, e l'importanza delle linee. Basti dire che la mercede dei macchinisti, i meglio retribuiti, sale ad un massimo di 2 sterline, 8 scellini e $9\frac{3}{4}$ pence alla settimana nella *North London Metropolitan and Metropolitan District Railways*, e scende ad un minimo di 1 sterlina, 13 scellini, 5 pence nella *North British, Glasgow and South Western Railways*. Le cifre più basse sono date dalle ferrovie irlandesi, le più alte (non meno di 2 sterline) dalle società londinesi (V. tabella a pagina seguente).

I salari sono cresciuti in questi ultimi anni per tutte le categorie di operai e su quasi tutte le linee e sono pagati generalmente a tempo (ad ora o a giornata); in poche linee secondo il « trip system » che dà luogo ad alcune vivaci proteste.

Le multe e le ritenute sono frequenti e spesso fortissime, di che gli operai si lagnano aspramente; ma i capi rispondono che in un servizio così delicato qual è quello delle ferrovie e con paghe così alte s'ha il diritto, anche nell'interesse pubblico, di pretendere la massima diligenza e la più stretta osservanza dei regolamenti.

Oltre al salario, quasi tutte le Compagnie danno gratificazioni per buona condotta e diligenza nel servizio, vestiario, case ai capi-stazione ed ai cantonieri, facilitazioni pei viaggi e via dicendo (3).

Gruppo C. — Parte 1^a: Industrie tessili e del vestiario. — Le difficoltà inerenti alle statistiche dei salari si fanno ancora più numerose e gravi nelle industrie tessili, per la complessità dei processi che queste

(1) *Digest*, vol. II, pp. 65, 67.

(2) *Id.*, vol. III, pp. 19, 23.

(3) *Id.*, *ib.*, pp. 74, 77, 80.

TABELLA VII (1). — Mercedi settimanali del personale delle principali Società Ferroviarie nel 1891.

	Lecumbrice		Vettura					Menti		
	Marchianti L. s. d.	Pochissimi L. s. d.	Soreggianti L. s. d.	P. s. d.	Manovratori L. s. d.	Conduttori Co- attori dei treni di viaggiatori L. s. d.	Bigli contabili L. s. d.	Devianti L. s. d.	Fachini L. s. d.	Manovratori L. s. d.
Ferrovie del Nord Londra, Meridionale e del Distretto Metropolitano.	2.8.9 3/4	1.8.8 1/4	1.2.9 1/2	0.17.8 3/4	1.2.4 1/4	1.6.9 1/2	1.1.2 1/4	1.5.6 1/4	1.0.6	—
Ferrovie del Nord Est, del Lancashire, Yorkshire, di Manchester, Sheffield e Lincolnshire.	2.6.6 3/4	1.3.10 3/4	1.2.3 3/4	0.17.8 1/2	1.1.2	1.5.10 1/4	1.6.7 1/4	1.3.0	0.19.8	1.1.2
Ferrovie Londra e Sud-Ovest, Londra e Brighton, e Sud-Est, Chatham e Dover.	2.0.6	1.3.7	1.3.9 1/2	0.17.9 3/4	0.1.1.11	1.5.0 3/4	1.4.6 1/4	1.2.4 1/4	1.0.0	1.2.6
Ferrovie Londra e Nord-Ovest, e Centro.	2.0.5	1.3.10	1.5.7 1/2	0.17.11	1.0.2 3/4	1.7.1	—	1.3.9	0.19.5 1/4	1.2.1 3/4
Grandi Ferrovie del Nord e Grandi Ferrovie Orientali.	2.0.4	1.3.10	1.3.6 3/4	0.17.8	1.1.2 1/4	1.4.10 1/4	—	1.1.9 3/4	0.18.4 1/2	1.2.0
Grandi Ferrovie Occidentali e Ferrovie della Valle d'Alford.	1.1.9.10	1.2.7 3/4	1.5.9	0.18.4 1/4	1.0.9	1.5.8 1/2	—	1.2.5	1.1.3	1.1.7 1/2
Grandi Ferrovie del Centro e del Sud, del Sud-Est, dell'Ovest, del Sud-Ovest, dell'Ovest, del Du' Inno, del West, del West, di Walsford e di Lincoln, dell'Irlanda.	1.18.7 1/2	1.0.2	0.18.8 1/2	0.4.9 1/2	0.18.9 1/2	1.1.2 1/2	1.1.5 1/2	0.19.0 1/2	0.5.9 3/4	0.18.8 1/2
Grandi Ferrovie del Nord d'Irlanda, del Belgio, e del Conto del Nord, del Belgio, del Nord-Est, del Nord-Est, del Nord-Est, del Nord-Est.	1.18.2	0.19.8 3/4	0.18.1 1/2	0.2.8 1/2	0.16.4 1/2	1.1.3	1.1.0	0.17.1	0.5.5 1/4	0.19.1
Ferrovie della Scozia, del Nord, del Sud, del Sud-Est, del Sud-Est, del Sud-Est, del Sud-Est.	1.14.5 1/4	1.1.0	1.3.0	0.17.10 3/4	1.5.8 1/2	1.4.7	1.5.1 1/4	1.0.9 1/2	0.9.10 3/4	1.0.10 1/4
Ferrovie del Nord dell'Inghilterra, del Sud-Est, del Sud-Est, del Sud-Est, del Sud-Est.	1.13.5	1.0.6	1.1.1 1/2	0.17.8 1/2	1.5.5 1/2	1.7.2	1.5.5	1.1.7 1/4	0.8.9 3/4	1.1.8 1/2

(1) Fifth and Final Report, etc., p. 200.

richiedono, e per la minuta divisione del lavoro e la molteplicità delle categorie di operai che ne seguono. Solo pei tessitori e i filatori di cotone e di lana si sono raccolti dati più numerosi e più completi, ma, come alcuni testimoni hanno fatto osservare, non bisogna dimenticare che le medie riportate sono approssimazioni più o meno grossolane, poichè il salario di questi operai non dipende soltanto dalla loro abilità e dal loro lavoro, ma anche dalla qualità e dal numero delle macchine cui essi debbono attendere, dalla velocità delle macchine stesse, dalla natura dei materiali forniti, dal numero degli aiutanti necessari e dalle mercedi che a questi si debbono pagare.

Tenendo conto di tutte queste circostanze e accontentandosi di cifre approssimate, si può dire che nell'industria del cotone, il salario netto (dedotto cioè quanto egli deve ai suoi aiutanti) d'un tessitore s'aggiri intorno ai 21 scellini per settimana, quello d'un filatore intorno ai 34 scellini, quello di un cardatore varia da 19 a 30. Operai e imprenditori consentono nell'affermare che in questi ultimi 30 anni le mercedi dell'industria cotoniera sono andate sempre aumentando; il che va attribuito in parte all'introduzione di macchine più perfette, in parte all'organizzazione delle classi lavoratrici (1).

Nell'industria laniera i tessitori guadagnano dove poco più dove poco meno di 14 scellini, i filatori 24 scellini in media, i cardatori 17, i cernitori 29, gli orditori da 25 a 28. Questi salari salgono a più di 30 scellini per settimana nell'industria della seta, e scendono a circa 15 in quella della juta.

Nell'industria del cotone i salari, lungi dall'essere uniformi, variano da fabbrica a fabbrica specialmente dove mancano forti organizzazioni di operai: le mercedi poi dei tessitori di lana sono mantenute ad un livello bassissimo dalla concorrenza della mano d'opera femminile, di cui gl'industriali sanno destralmente avvalersi; essi poi, come tutti gli altri operai dell'industria laniera, soffrono molto della discontinuità del lavoro, dovuta ora alle tariffe d'importazione dei vari stati, ora ai bruschi mutamenti della moda (2). V. tabella VIII.

I tessitori, così di cotone come di lana, sono sottoposti a frequenti multe, unico mezzo, dicono gl'industriali, per prevenire la trascuratezza e riparare in parte le grandi perdite loro cagionate dai lavori male eseguiti. Gli operai ribattono che spesso il danno proviene dal difettoso telaio, o dalla cattiva *catena* o *trama*, e che nondimeno così forti sono le multe loro imposte che più d'uno alla fine della settimana non ha riscosso un centesimo di salario (3).

Fra i filatori di cotone, invece, le multe sono rare per l'opera delle associazioni così degli operai come degli industriali.

(1) *Digest*, Group C, vol. I, pp. 9, 13, 14.

(2) *Id.*, ib., pp. 19, 22, 24, 26, 32.

(3) *Id.*, ib., pp. 9, 11, 14, 17, 20, 21, 24.

Maglieria, calzoleria e sartoria sono i tre principali rami dell'industria del vestiario, su cui si hanno più minute informazioni. Quanto ai salari pagati nella prima è impossibile darne un'idea generale tanto son discordi i dati forniti: dire che essi oscillano tra i 15 e i 50 scellini per settimana è lo stesso che dir nulla.

TABELLA VIII (1). — Salari medi nelle industrie tessili.

Cotone.

Tessitura			Filatura		
Distretto	Categoria degli operai	Salario settimanale s. d.	Distretto	Categoria degli operai	Salario settimanale s. d.
LANCASHIRE.			LANCASHIRE.		
Nord-Est del Lancashire	Adulti maschi e femmine	20.0	Lancashire e parte delle contee vicine	Rammendatori uomini	35.0
Burnley	Id. id.	22.0	Bolton	Id. id.	37.6
Blackburn	Id. id.	21.1	Preston	Id. id.	31.0
Haslingden	Id. id.	17.4			
Lana.			LANCASHIRE.		
YORKSHIRE.			YORKSHIRE.		
Guiseley	Adulti maschi e femmine	17.6	Huddersfield	Filatori, solo uomini	25.0
Huddersfield	Id. id.	17.0	Batley e distretto della « lana pesante »	Id. id.	23.6
Bradford	Id. id.	13.4	Bradford	Filatrici, donne e fanciulle	9.6
Batley e distretto della « lana pesante »	Id. id.	10.0			

Ventisei scellini per settimana è per così dire il punto intorno a cui gravitano i salari dei vari operai addetti alla calzoleria. Molto più alte sono le mercedi dei lavoratori sarti che a Londra giungono sino a 60 scellini per settimana: in generale però s'aggirano intorno ai 30, eccetto in alcuni luoghi dell'Irlanda e della Scozia dove cadono fino a 15 (V. tabella IX).

In queste industrie il modo più generale di computare il salario è il cottimo, benchè non manchino esempi di salario ad ora ed a compito. Ma la forma più comune d'impiego della mano d'opera è il sub-appalto incrudito sino allo *sweating system*. Benchè il sub-appalto e il sistema del lavoro sudato non siano la stessa cosa, pure gli operai di queste industrie li coinvolgono in una comune riprovazione, come quelli che rappresentano il massimo grado di sfruttamento delle forze dei lavoratori. Sia l'industriale stesso, sia il sub-appaltatore che dia una determinata quantità di lavoro da fare in casa, i risultati sono sempre gli stessi: mercedi derisorie, tenute all'infimo livello dalla concorrenza degli ebrei russi e tedeschi, giornata di lavoro lunghissima, nessuna responsabilità da parte degli imprenditori,

(1) *Fifth and Final Report*, pp. 235-6.

rapido arricchimento degli imprenditori per l'enorme differenza tra il prezzo di vendita dei prodotti e la somma dei salari pagati (1). Di questi sistemi si parlerà con maggiori particolari, trattando del lavoro delle donne.

TABELLA IX (2).

Salari ad ora nelle varie sezioni della « Società mista dei Sarti » nel 1891.

Sezioni	Salario ad ora	Sezioni	Salario ad ora
	pence		pence
INGHILTERRA E GALLES.		Newcastle-on-Tyne . . .	5 ¹ / ₂ e 6
Ashton-under-Lyne . . .	6	Nottingham	4 ¹ / ₂ e 5
Birmingham	6	Plymouth	4 e 5
Carnarvon	4 ¹ / ₂	Reading	5
Derby	5	Rugby	4 ¹ / ₂ e 5
Durham	5 ¹ / ₂	Sheffield	5
Exeter	4 ¹ / ₂	Southport	5 e 5 ¹ / ₂
Halifax	4 e 4 ¹ / ₂	South Shields	5 ¹ / ₂
King's Lynn	3 e 4	Stafford	4
Leeds	5	Swansea	5
Liverpool	6	Wolverhampton	5
Londra-Bayswater	5 e 6	York	4 ¹ / ₂ e 5
» Cheltea	da 4 a 6	IRLANDA.	
» City	5 e 6	Belfast	da 4 ³ / ₄ a 5 ³ / ₄
» Dragon	6, 6 ¹ / ₂ e 7	Cork	4 e 4 ¹ / ₂
» Ealing	5	Dublino	da 4 ¹ / ₂ a 5 ¹ / ₂
» East	6, 6 ¹ / ₂ e 7	Queenstown	3 ¹ / ₂
» Excelsior	6 e 7	Tipperary	3
» German City	da 4 a 7	SCOZIA.	
» Hammersmith	5 e 6	Aberdeen	4 ¹ / ₂ , 5 e 5 ¹ / ₂
» Marylebone	5, 6 e 7	Dundee	5, 5 ¹ / ₂ e 6
» Progressive	6, 6 ¹ / ₂ e 7	Edinburgo	5, 5 ¹ / ₂ e 6
» Putney	4 ¹ / ₂	Glasgow	5, 5 ¹ / ₂ e 6
» South	6	Greenock	4 ¹ / ₂ e 5
» West End	6, 6 ¹ / ₂ e 7	Perth	4 ¹ / ₂ , 5 e 5 ¹ / ₂
Manchester	da 5 a 6 ¹ / ₂		

In tutte e tre le industrie sunnominate il lavoro non è sempre egualmente assicurato in tutte le stagioni e i salari sono malfermi e spesso diminuiti di molto per le ritenute e per la frequenza del trucchismo.

Parte 2^a: Industrie di costruzione, chimiche, tipografiche ed altre varie.

— I salari degli operai impiegati nelle industrie di costruzione ed affini, come muratori, tubisti, stuccatori, carpentieri e falegnami, decoratori, conciatetti, bottai, ebanisti e stipettai, costruttori di vetture, ecc. differiscono di piccolissime quantità gli uni dagli altri e stanno tutti tra i 30 s. 6 ¹/₄ d. ed i 32 s. 6 ¹/₂ d. per settimana per i mastri-operai e intorno ai 20 s. pei garzoni.

Queste mercedi sono da alcuni anni in qua in aumento per tutte le categorie di operai e in tutto il Regno Unito; in Scozia però i salari

(1) *Digest*, vol. II, pp. 13-16 e 21-33.

(2) *Fifth and Final Report*, pp. 238-39.

dei muratori, benchè sempre cresciuti dal 1880 in poi, erano nel 1891 inferiori di parecchi scellini per settimana a quelli del 1876: di che va data colpa al fallimento della Banca di Glasgow avvenuto nel 1878 che produsse una terribile crisi edilizia.

TABELLA X (1).

Salari medi settimanali nelle industrie edilizie ed affini per ordine discendente.

Categoria degli operai	Salario settimanale	Categoria degli operai	Salario settimanale
	L. s. d.		L. s. d.
Muratori in mattoni	1.12.6 ² / ₈	Bottai	1.10.4 ² / ₄
Tubisti	1.12.6 ¹ / ₈	Ebanisti	1.9.9 ¹ / ₄
Muratori	1.12.3 ¹ / ₄	Lavoranti in carrozze	1.6.5 ¹ / ₄
Intonacatori	1.12.3	Lavoranti in mattoni	1.6.1 ¹ / ₈
Carpentieri e falegnami	1.12.0 ² / ₈	Garzoni intonacatori	1.1.1 ² / ₈
Pittori	1.10.11 ² / ₄	> muratori	1.0.9 ² / ₄
Conciatetti	1.10.6 ² / ₈	> > in mattoni	1.0.8 ¹ / ₈

TABELLA XI (2).

Salari settimanali dei muratori in sette città della Scozia per sette anni.

Città	1869	1872	1876	1880	1884	1888	1891
	L. s. d.	L. s. d.	L. s. d.	L. s. d.	L. s. d.	L. s. d.	L. s. d.
Aberdeen	—	1.7.7 ¹ / ₈	1.9.9	1.6.6 ² / ₄	1.6.6 ² / ₄	—	—
Ayr	1.6.1 ¹ / ₈	1.7.7 ¹ / ₈	1.16.1 ¹ / ₈	1.5.6	1.7.7 ¹ / ₈	—	—
Dumfries	1.8.6	1.7.7 ¹ / ₈	1.16.1 ¹ / ₈	1.9.9	1.9.9	1.9.9	—
Dundee	1.5.6	1.7.7 ¹ / ₈	1.12.2 ¹ / ₄	1.6.6 ² / ₄	1.10.9 ² / ₄	1.9.9	1.12.11 ¹ / ₄
Edinburgo	1.7.7 ¹ / ₈	1.7.7 ¹ / ₈	1.18.3	1.5.6	1.7.7 ¹ / ₈	1.9.9	1.14.0
Glasgow	1.7.7 ¹ / ₈	1.9.9	2.0.4 ¹ / ₈	1.5.6	1.9.9	1.9.9	1.12.11 ¹ / ₄
Inverness	1.4.11 ¹ / ₈	1.4.11 ¹ / ₈	1.11.10 ¹ / ₈	1.6.6 ² / ₄	1.6.6 ² / ₄	1.10.9 ² / ₄	1.10.9 ² / ₄

I salari sono generalmente calcolati ad ora, più raramente a giornata e pagati a fine di settimana. Il cottimo ed il lavoro a compito sono considerati come dannosi alla qualità del lavoro ed all'altezza dei salari e quindi generalmente proibiti dalle unioni artigiane.

Gli stipettai oltre il lavoro a tempo e quello a cottimo hanno un altro sistema, cioè il *lump-work*, che noi diremmo lavoro à *forfait*. Mentre nel cottimo l'operaio assume di far una certa quantità d'opera ad un prezzo determinato, dopo aver minutamente calcolato il costo d'ogni singolo dettaglio, nel *lump-work* dei particolari non si tiene conto, l'imprenditore dà a fare l'oggetto per un prezzo determinato da lui stesso o dall'operaio sopra un calcolo sommario del costo totale: ogni settimana dà qualche

(1) *Fifth and Final Report*, ecc., pp. 282 e 283.

(2) *Id.*, p. 284.

piccola somma in acconto, e terminato l'articolo si salda il prezzo. Questo sistema è considerato dagli operai come una forma mascherata di *sweating* (1).

Contro il sub-appalto si ripetono qui le stesse accuse e le stesse lagnanze che più volte abbiamo udite: opprime gli operai, deprime i salari, rovina il lavoro (2).

Nella grande industria edilizia esso è però indispensabile per la varietà e la specialità dei lavori che si debbono compire; onde le unioni artigiane lo ammettono, a patto però che l'assuntore dei lavori ritenga per sé la responsabilità dell'insieme, e non la sminuzzi tra i vari mastri-artefici, in modo che egli abbia tutto da guadagnare e nulla da perdere.

Il saggio dei salari quasi uniforme, come si è visto, per le diverse categorie d'operai, varia in una stessa categoria da luogo a luogo secondo la maggiore o minor potenza delle unioni artigiane. Qualche operaio, non unionista, s'intende, espresse l'opinione che queste società esercitano una pernicioso influenza sui salari, mantenendo quello degli operai più abili allo stesso livello di quello dei meno abili: senza pretendere una minuziosa classificazione degli operai in ordine all'altezza dei salari, sarebbe più equo lasciar ai padroni un certo potere discrezionale nella remunerazione del lavoro (3). L'irregolarità dell'occupazione è frequentissima nell'industria edilizia, sottoposta com'essa è ai capricci del tempo.

Tra le poche industrie di cui rimane a parlare, primeggia per importanza la tipografica, alla quale va congiunta quella della legatura dei libri. I salari dei tipografi variano secondo che nell'officina in cui essi lavorano la maggioranza è di unionisti o di non-unionisti, secondo la qualità del lavoro, secondo il tempo in cui sono impiegati. I salari più alti, circa 40 scellini per settimana, sono quelli dei tipografi addetti alla stampa dei giornali del mattino, i quali lavorano di notte; seguono poi i tipografi che lavorano nei giornali della sera (con 30 sino a 35 scellini); vengono poi quelli che attendono alla pubblicazione dei libri con un minimo di 22 ad un massimo di 35. Bisogna però ricordare che spesso nell'industria tipografica e litografica si richiede molta abilità artistica, e in tali casi le mercedi salgono a cifre molto più alte. Il pagamento si fa a tempo o a cottimo, il quale come al solito è causa di malumori (4).

Il salario dei legatori di libri è di circa 30 scellini alla settimana, ed è generalmente calcolato ad ora. Le unioni artigiane tra i tipografi hanno contribuito a far notevolmente crescere i salari da qualche anno in qua.

(1) *Digest*, vol. II, pp. 44, 45.

(2) *Id.*, ib., pp. 40, 42, 43, 47.

(3) *Id.*, ib., p. 36.

(4) *Id.*, vol. III, p. 56.

TABELLA XII (1). — Salari dei tipografi.
 Salari dei Membri dell'Associazione Tipografica e della Società di Previdenza
 tra i tipografi di Dublino.

Distretti	Salario settimanale		
	Botellisti (lavoro a tempo)	Giornali (lavoro a cottimo)	
		Giornali del mattino (lavoro notturno)	Giornali della sera (lavoro diurno)
	s. d.	s. d.	s. d.
Società tipografica di Dublino	35.0	—	—
Liverpool	34.0	44.0	—
Southport	34.0	—	—
Birmingham	33.0	da 45.0 a 50.0	36.9 e 32.6
Holmfirth e distretto	33.0	38.0 (media)	(1 giornali ebdomadari) 33.0 (media)
Belfast	32.6 (minimo)	40.0 (media)	35.0 (media)
Bradford e distretto	32.0	—	—
Leicester	32.0	—	—
Oldham	32.0	36.0 (media)	—
Sunderland	32.0	—	—
Hull e distretto	31.6	—	—
Preston e Chorley	31.6	—	—
Wolverhampton	30.6	36.0 (media)	—
York	30.6	—	—
Ashton under-Lyne e distretto	30.0 (minimo)	—	—
Bristol	30.0	40.0	32.0 (giornali ebdomadari)
Oxford	30.0 (media)	—	—
Potteries e distretto	30.0	—	—
Stockport e distretto	30.0 (minimo)	—	—
Wigan	30.0 (minimo)	—	—
Scarborough	29.0	—	—
Shrewsbury	28.0	—	—
Newry e Armagh	26.3	—	—
Tunbridge Wells	26.0	—	—
Carnarvon	25.0 (tipo)	—	—
Exeter	23.0	—	—
Waterford	22.0 (minimo)	—	—
<i>Salari dei Membri dell'Associazione Tipografica Scozzese.</i>			
Glasgow	34.0	40.0	35.6
Paisley	34.0	—	—
Edinburgo	32.3	40.0	35.0
Dumbarton e distretto	31.6	—	—
Hamilton	30.0	—	—
Aberdeen e distretto	29.0	37.6	30.0
Kilmanok	28.6	—	—
Dumfries	27.0	—	—
Perth	27.0	—	—
Oban	26.6	—	—
Arbroath	26.0	—	—
Ardrossan	26.0	—	—
Bute	25.0	—	—
Kelso	25.0	—	—

(1) *Fifth and Final Report*, p. 286.

Gli operai impiegati nella preparazione di materie chimiche, nei gazometri, nelle raffinerie di sale, nelle fabbriche di bottiglie e di stoviglie, nella macinazione dei semi, nelle segherie; i panettieri, i macellai, gli stuoiai, i garzoni di bottega ricevono in media da 23 a 33 scellini per settimana: media sorpassata di molto dai lavoratori in bottiglie di cristallo la cui mercede è di 42 scellini, e lasciata di gran lunga indietro dai soli intrecciatori di stuoie che a mala pena giungono ai 16 scellini per settimana.

TABELLA XIII (1). — *Salari medi settimanali in varie industrie.*

Categoria degli operai	Salario settimanale	Categoria degli operai	Salario settimanale
	L. s. d.		L. s. d.
Facchini e caricatori di carbone	2.10.0	Operai addetti alla macinazione dei semi	1.8.10
Fuochisti ai gazometri	1.13.6 ³ / ₄	Panettieri	1.7.4
Operai delle industrie chimiche	1.12.6	Lavoranti in stoviglie	1.6.9 ³ / ₄
Lavoranti in rame	1.9.4 ¹ / ₈	Segatori	1.4.6
Operai delle saline	1.7.0	Macellai	1.4.0
Lavoranti in bottiglie	2.2.0	Commessi di negozio	1.3.11
		Stuoiai	0.16.10 ¹ / ₈

I salari anche qui sono in aumento; i modi di pagamento più comuni sono il salario a tempo ed il cottimo. Bisogna notare che nel salario dei commessi di negozio è spesso compreso l'alloggio e il vitto, e talvolta gli abiti, dei quali frequentemente si lamenta la cattiva qualità. A questo proposito il Presidente dell'Unione nazionale dei commessi di negozio (*National Union of Shop assistants*) non esitò a dire che « in realtà questo sistema del *living in* » (vitto ed alloggio) è un resto del *Truck*, per mezzo del quale gl'imprenditori agli utili dell'azienda aggiungono un profitto cavato dai bisogni dei loro impiegati. Questa pensione infatti non costa loro più di 4 s. 6 l. per settimana. mentre essi nei contratti ne calcolano il valore a 10 scellini (2). Questa classe di salariati si lagna anche vivamente del complicato sistema di multe e di ritenute in uso nei magazzini, nei più grandi specialmente.

Salari delle donne. — Come fu detto trattando della struttura della inchiesta, la terza sotto-commissione s'aggiunse un comitato di signore cui diede l'incarico di prendere in esame le condizioni del lavoro delle donne, e specialmente di studiare il saggio dei loro salari in confronto di quello degli uomini.

Nella tavola che segue sono raccolte le mercedi medie (3) delle donne

(1) *Fifth and Final Report*, pp. 288-91.

(2) *Digest*, vol. III, p. 91.

(3) Nella cifra data è compreso il valore del vitto, alloggio ed altre gratificazioni, quando sian date.

e delle ragazze nelle principali industrie, messe a confronto dei salari relativi degli uomini, ove le industrie siano aperte ai due sessi e non manchino i dati.

TABELLA XIV (1).

Raffronto tra i salari degli uomini e quelli della donne in alcune industrie.

	Salari medi settimanali delle donne e delle fanciulle 1900-02		Salari medi settimanali degli uomini 1900-02	
	s.	d.	s.	d.
Giovani di negozio	18	0	34	5
Tipografia	16	0	33	1
Lavoranti in cappelli di paglia	14	4	—	—
Cassieri, camerieri, economi e contabili negli alberghi	13	8	—	—
Industria del cotone	13	4	25	11
Manifattura di camicie e colletti	13	4	—	—
Calzoleria	13	3	24	2
Modiste, sarte e lavoranti in mantelli	12	7	—	—
Maglieria	12	7	25	9
Lavoranti in caoutchouc e spazzole	12	6	—	—
Industria dei tappeti	12	4	25	6
Orologeria e gioielleria	12	2	—	—
Seta e popeline	12	2	34	—
Sartorie	11	9	24	4
Tela, juta e lino	11	6	26	10 (juta solo)
Lavanderia	11	6	—	—
Industria della lana	11	4	20	9
Latta, ferro, incisione, smalto su ferro e su pietra	11	4	—	—
Industrie varie (2)	10	2	—	—
Industria della lana pettinata (varied)	10	2	—	—
Industrie del vestiario	10	1	—	—
Industria degli ombrelli	9	9	—	—
Legatura, piegatura e cucitura dei libri	9	9	—	—
Industria ferriera e siderurgica	9	9	—	—
Industria delle stoviglie	9	5	26	10
Industrie chimiche	9	4	34	6
Industrie alimentari	8	5	—	—
Tonditura del frustagno e del velluto	8	3	—	—
Industria della lana artificiale e dei cascami	7	6	—	—
Industria dei chiodi e delle catene	7	3	18	10
Lavoranti in sacchi e cordami e cenci aiuole	7	1	—	—
Lavoranti in stuoie	7	0	16	10
Impagiatrici	4	6	—	—

Da questa tavola si raccoglie che la media del salario delle donne è di 11 scellini e 5 pence per settimana, il che è confermato anche dai dati

(1) *Fifth and Final Report*, pp. 476-77.

(2) Tappezzeria, scarico delle navi, lavori ai docks, alle banchine e lungo i fiumi, manifattura di saponi, scatole, tabacchi, selle e finimenti, pipe e stuoie di fibre di cocco.

raccolti dal Giffen e da lui presentati alla Commissione, secondo i quali nelle 23 industrie che impiegano la mano d'opera femminile, 151,263 donne guadagnano in media 12 scellini e 8 pence e 48,772 fanciulle 7 scellini per settimana; o, fatta la media generale, 11 scellini 3 1/2 pence per settimana ciascuna operaia. È pur notevole il fatto che la mercede media del lavoro femminile nelle industrie « *sweated* » fu dalla Commissione sullo « *Sweating System* » calcolata a 12 scellini per settimana, il che, si dice, non dimostra che in quelle industrie la remunerazione del lavoro sia abbastanza alta, ma invece che il salario delle donne è dappertutto bassissimo.

Questa tavola dimostra ancora che solo in 16 industrie su 33 la mercede della mano d'opera femminile è superiore alla media di 11 scellini 5 pence; ma anche queste (ed a più forte ragione quelle che rimangono al disotto della media) offrono ad alcune categorie di lavoratrici ed in alcuni luoghi salari infimi. Così, le filatrici di lana sono retribuite con 7 scellini 6 pence per settimana a Leeds e con 6 scellini in Irlanda. Le lavoranti in chiodi nel Worcestershire, le cardatrici di canapa e le cucitrici di sacchi a Londra e in Scozia, le impagliatrici a Luton hanno poco più di 4 scellini per settimana; le ricamatrici a Donegal 2 scellini e 9 pence. Una donna nell'industria della maglieria riceveva 3 pence per ogni dozzina di paia di calze cui attaccava il piede, guadagnando così in una settimana 2 s. 6 d. l'equivalente cioè di 10 dozzine di paia. Nell'industria dei merletti un'operaia per guadagnare 3 scellini alla settimana doveva rinunciare ad attendere alla casa ed alla famiglia!

In 13 distretti poi su 23 la media dei salari femminili è superiore a 11 s. 5 d.: il sommo della scala è tenuto dal Lancashire e Cheshire con 15 s. 3 d. per settimana; l'ultimo gradino, come di solito, è occupato dall'Irlanda con 9 s. 5 d.

TABELLA XV (1).
Salari medi settimanali delle donne in vari luoghi.

Distretti	Media aritmetica dei salari medi settimanali	Distretti	Media aritmetica dei salari medi settimanali
	s. d.		s. d.
1. Lancashire e Cheshire	15 3	13. Inghilterra Occidentale	11 6
2. Scozia Meridionale	14 9	14. Manchester	11 1
3. Leicester	13 9	15. Scozia occidentale	11 —
4. Londra	13 2	16. Bristol	10 11
5. Glasgow e distretto	12 8	17. Bradford	10 19
6. Huddersfield	12 3	18. Scozia orientale	10 9
7. Halifax	12 1	19. Galles	10 8
8. Inghilterra	11 10	20. Birmingham	10 5
9. Scozia Settentrionale	11 10	21. Centro	10 1
10. Leeds	11 10	22. Liverpool e Birkenhead	9 9
11. Yorkshire	11 7	23. Irlanda	9 5
12. Scozia	11 6		—

(1) *Fifth and Final Report*, p. 476.

Tenendo conto anche delle industrie meglio retribuite e che non adoperano mano d'opera femminile, il salario medio generale degli uomini sarebbe di 24 s. 7. d. per settimana, più del doppio, cioè di quello delle donne.

La ragione di questa enorme differenza va in primo luogo cercata nella diversa qualità e intensità del lavoro maschile e femminile; all'attività femminile sono lasciate quelle industrie, e, nella stessa industria, quelle occupazioni che richiedono minore sforzo, minor tensione, minore abilità, che sono per natura loro facili e più meccaniche, e che quindi sono retribuite con mercedi più basse. Questo fatto, che del resto è evidente, è confermato da numerosi passi delle deposizioni, e financo nell'industria tessile, che è una delle più aperte alle donne, la differenza tra i salari maschili e i femminili è dovuta o alla minor intensità, o alla maggior leggerezza del lavoro; le donne, ad es., non ripuliscono e riparano le macchine (1).

Ma la differenza qualitativa o quantitativa tra il lavoro maschile e il femminile, non basta, da sola, a spiegare la divergenza nel saggio dei rispettivi salari. Vi sono industrie in cui le donne fanno esattamente lo stesso lavoro degli uomini o con differenze di niun conto valutate a piccolissime somme, e pure anche in esse i salari delle une distano moltissimo da quelli degli altri. Un fabbricante di panni di Huddersfield, interrogato dalla Commissione quale salario sarebbe stato pagato ad una donna che facesse l'identico lavoro fatto comunemente dagli uomini, rispose che la mercede della donna sarebbe stata inferiore del 20 % circa a quella generalmente pagata agli uomini (2). Lo stesso avviene, e la inchiesta ne dà infiniti esempi, in quasi tutte le industrie e in quasi tutti i luoghi. Una notevole eccezione a questa regola è fatta però dall'industria tessile del Lancashire e di parte del Yorkshire, dove, secondo la deposizione di un rappresentante dell'Associazione mista dei tessitori delle Contee del Nord (*Northern Counties Amalgamated Association of Weavers*) i salari sono uguali per gli adulti d'ambo i sessi: 28 o 38 s. il più alto, 12 s. il più basso; e questa parità di trattamento pare che debba attribuirsi al fatto che in quei due distretti, le tessitrici, che sono in maggioranza, hanno aderito in gran numero alle unioni artigiane maschili (3).

Questa divergenza tra il salario della mano d'opera maschile e quello della femminile ha suscitato, nei luoghi e nelle industrie dove esse si trovano a fronte, un vivace antagonismo tra gli operai dei due sessi. Gli uomini lamentano che l'invasione della mano d'opera femminile diradi le loro file, accrescendo quelle dei disoccupati e tenda a far scendere i salari ad un livello bassissimo. Dove non v'è differenza specifica tra il lavoro maschile ed il femminile, come nell'industria tessile di parte dell'Yorkshire e nei

(1) *Minutes of Evidence, Group. C, vol. I, 306-36, 7142, 4821-37, 5334-46.*

(2) *Id., ib., vol. I, 7142.*

(3) *Id., ib., 1624-5.*

rami più bassi della confezione degli abiti, gl'imprenditori preferiscono impiegare le donne, che s'accontentano di qualsiasi salario venga loro offerto.

Le unioni artigiane maschili hanno tentato di svellere dalle radici la mala pianta della concorrenza femminile, proibendo ai soci sotto pena di multa d'insegnare l'arte alle donne o di lavorare negli opifici in cui esse siano impiegate (1). Da qualche anno in qua, però, alcune Società operaie riconoscendo che « anche le donne hanno diritto a vivere » hanno cessato di combattere il loro impiego nelle industrie aperte agli uomini proponendosi invece di esigere dagli imprenditori che agli operai dell'uno e dell'altro sesso sia dato per eguale lavoro eguale salario. Ma, fa osservare un testimone, l'esempio dell'industria tessile dell'Yorkshire ci ammaestra che questa parità di retribuzione si otterrà non coll'elevare le mercedi delle donne all'altezza di quelle degli uomini, ma abbassando queste ultime al livello delle prime (2).

Ma dato che si potesse ottenere un salario unico abbastanza alto, il problema del lavoro femminile non sarebbe risolto per questo. « Quando verrà il tempo in cui io dovrò pagar le donne allo stesso saggio che gli uomini, io non impiegherò più donne, disse un fabbricante di chiodi e catene » (3).

Il lavoro maschile, in fatto, è per consenso quasi unanime più proficuo che il femminile; gli uomini per la maggior vigoria del corpo sono più resistenti, e, per esser liberi dalle cure della casa, sono più assidui al lavoro. Le donne stesse temono che l'elevamento delle loro mercedi al saggio di quelle degli uomini non produca la loro esclusione dall'industria, onde alle sarte di Glasgow pare « partito più giudizioso che le donne mirino ad una *unità di misura di salario a tempo (time log)* loro propria, la quale serva non già a parificare la retribuzione del lavoro femminile e del maschile ma solo a correggere in parte la grande discrepanza che esiste fra esse, almeno fino a che le mutate condizioni permettano alle donne di giungere allo stesso grado di allenamento al lavoro e di abilità che gli uomini.

Altra diversità notevole fra il salario della mano d'opera maschile e quello della femminile è la differente tendenza delle loro oscillazioni. Mentre i salari maschili sono, secondo il Giffen, aumentati, in complesso, di circa il 100 per cento nell'ultimo cinquantennio, le mercedi femminili, eccetto nelle industrie dove le donne sono più organizzate, come quella del cotone, sono diminuite o rimaste stazionarie.

(1) *Group. C. Digest*, vol. II, pp. 54, 180-1, 290.

(2) *Minutes of Evidence*, *Group. C.*, vol. I, 4961.

(3) *Id.*, *Group. A.*, vol. II, 17,846 9.

TABELLA XVI (1). — *Variazioni dei salari in alcune industrie nel trentennio 1860-90.*

a) SALARI MASCHILI.

Industrie	Salari medi settimanali		Variazione percentuale
	1860-1	1890-1	
	s. d.	s. d.	%
Maglieria e tappeti	22.1	29.7	+ 34
Cotone	22.0	25.11	+ 18
Cotone, maglieria e lana	21.5	27.4	+ 27,6
Cotone, maglieria, tappeti, lana	24.9	28.10 1/2	+ 17

b) SALARI FEMMINILI.

Industrie	Salari medi settimanali		Variazione percentuale
	1860-1	1890-1	
	s. d.	s. d.	%
Tappeti (Kidderminster), stoviglie, tabacco, cordami, lana artificiale e cascami	9.1	8.11	- 2
Calzoleria, tappeti, lana pettinata, stoviglie, tabacco, cordami, lana artificiale e cascami	8.11	9.9	+ 9
Cotone, maglieria e lana	8.9	12.5	+ 42

Tra le donne lavoratrici di cui si è sin ora discorso non sono comprese le serve, la cui condizione è generalmente molto migliore di quella delle operaie. Mentre il guadagno annuo medio è nelle industrie di circa 32 sterline per le donne e di 23 per le fanciulle, nei servizi domestici è invece di 50 per le prime e di 28 per le seconde. Da ciò segue che se nel computo del salario medio giornaliero delle donne si tenesse conto pure delle serve, esso non rappresenterebbe più la metà di quello della mano d'opera maschile, ma i due terzi.

D'altra parte buon numero della popolazione operaia femminile è sottoposta a salari assai più bassi nelle industrie sudate (*sweated industries*).

Il Comitato delle signore trovò donne lavoranti in casa o nelle sale di lavoro dei sub-appaltatori (*sweaters*) che non guadagnavano, con giornate di lavoro lunghissime, più di 2 s. la settimana. Ma il danno del lavoro sudato non è soltanto diretto, ma pur anche indiretto, poichè esso tende a deprimere i salari di altre categorie di lavoratori. Gli operai trovano in esso un valido argomento per dimostrare i mali effetti della concorrenza femminile, e le donne e le ragazze impiegate nelle fabbriche accusano quelle che lavorano in casa della loro rovina, poichè queste ultime, per la maggior parte maritate, possono accettare prezzi bassi, essendo il loro lavoro fonte di un guadagno supplementare. Ma dall'inchiesta risulta che il lavoro sudato, lungi dall'essere ricercato per ricavarne un guadagno supplementare, è invece dovuto subire da povere donne cariche di famiglia, vedove o con mariti disoccupati, inabili al lavoro o scialacquatori.

Multe, ritenute e truckismo concorrono ad assottigliare i magri salari femminili. Le multe sono imposte o per motivi disciplinari, tra i quali

(1) *Fifth and Final Report, ecc.*, pp. 422.

primeggia il ritardo nel giungere al lavoro, o per risarcimento di danni recati dall'operaia. Le une e le altre, benchè in principio se ne riconosca la necessità, eccitano vivo malcontento per la maniera con cui sono applicate e per gli abusi e le ingiustizie cui danno luogo, specialmente se la facoltà di imporle è lasciata ai sorveglianti. Tra le giovani di bottega e le lavoranti sarte vi furono di quelle che deposero innanzi alla Commissione che esse non osavano lasciare andar via un cliente senza che questi avesse comperato qualcosa o dirgli la verità sulla qualità dell'oggetto per paura delle multe. Nelle industrie tessili la più vivace e continua lagnanza che si fa è quella che bene spesso si fanno pagare agli operai i danni recati al tessuto dai difetti del telaio, mentre poi la pezza di tessuto si vende come perfetta (1). Le cameriere dei caffè e dei ristoranti dicono che loro si fa pagare ogni rottura, per qualsiasi causa avvenga. Nel caffè d'una stazione, a causa delle vibrazioni prodotte da un treno merci, cadde una notte una scansia di bicchieri; tutte le cameriere furono multate di 2 scellini (2).

Spesso, poi, si fanno sui salari ritenute per i materiali necessari alla lavorazione, come olio per pulire le macchine, filo per cucire e per l'uso delle macchine stesse. Questo sistema prevale specialmente nelle industrie in cui il lavoro è dato a fare in casa ed è quasi una forma di *truck*.

Esempi di *truck* si hanno a Nottingham nell'industria della maglieria e in Irlanda nelle industrie tessili, dove le operaie sono obbligate a fornirsi a determinati magazzini, i quali vendono a prezzi superiori ai correnti.

Influenza dell'unionismo, della cooperazione, del risparmio, ecc. sui salari. Forme del salario. Salario nelle imprese pubbliche e private. — Innanzi alla Commissione in seduta plenaria la questione dei salari fu trattata da un punto di vista ampio e generico, discutendo sulla quota parte dell'entrata nazionale impiegata nella remunerazione del lavoro, sulle influenze esercitate sui saggi delle mercedi dall'unionismo, dal risparmio, ecc., e sulle varie forme di salario.

Il Giffen, il Balfour, il Mann e l'Hyndman disputarono intorno alla quota parte d'entrata nazionale spesa in salari, sul rapporto di questa alla somma dei profitti, e sull'aumento dei salari nell'ultimo cinquantennio. Ma per la diversità dei punti di vista da cui i contendenti si ponevano e pel vario significato che essi volevano dare alle statistiche, la discussione non portò ad alcuna conclusione (3).

Di gran pregio, benchè formate su dati raccolti nel 1886, sono però queste due tavole del Giffen sulla percentuale dei lavoratori in rapporto all'altezza dei salari e sulla ripartizione tra le varie categorie di operai dei 633 milioni di sterline che rappresentano la quota dell'entrata nazionale (un miliardo e 500 milioni di sterline) spesa in salari.

(1) *Minutes of Evidence, Group. C, vol. I, pp. 99, 115, 145, 323.*

(2) *Id., ib., p. 205.*

(3) *Digest of the Commission sitting as a whole, pp. 18, 23, 42.*

TABELLA XVII (1). — *Statistica delle mercedi in 38 industrie scelte.*

Classe delle persone	Guadagni medi settimanali		Percentuale operai che sono meno di 10 s. per settimana	Percentuale operai che sono meno di						
	s. d.	L. s.		Da 10 a 15 s.	Da 15 a 20 s.	Da 20 a 25 s.	Da 25 a 30 s.	Da 30 a 35 s.	Da 35 a 40 s.	Oltre 40 s.
Uomini	24.7	64.0	0.2	2.5	20.9	35.4	23.6	11.2	4.4	1.8
Donne	12.8	32.10	—	—	—	—	—	—	—	—
Fanciulli	9.2	23.8	—	—	—	—	—	—	—	—
Fanciulle	7.0	18.4	—	—	—	—	—	—	—	—

TABELLA XVIII (2). — *Statistica delle mercedi dei lavoratori manuali nel Regno Unito.*

Classe di persone	Numero	Guadagni annuali totali	Media annuale per individuo	Entrata nazionale complessiva
		L.	L. s.	L.
Uomini	7,300,000	439,000,000	60.0	—
Donne	2,900,000	118,000,000	40.0	—
Fanciulli	1,700,000	46,000,000	23.8	—
Fanciulle	1,260,000	29,000,000	23.0	—
Totale	13,160,000	632,000,000	48.0	1,500,000,000

L'affermazione che il principale effetto dell'unionismo sia quello di aumentare il saggio dei salari fu più volte ripetuta e non ebbe contraddittori (3). La tavola della pagina seguente che dà la proporzione degli unionisti ai non unionisti e quella dei rispettivi salari in una delle principalissime industrie inglesi, quella del ferro, dà un'idea dell'opera delle unioni artigiane.

Da essa si scorge come i salari dei non unionisti siano in una stessa industria ed in uno stesso luogo inferiori a quelli degli unionisti, e come la divergenza in favore di questi cresca col crescere della potenza della organizzazione, rappresentata dalla proporzione tra il numero degli operai soci e quello dei non soci.

Non solo l'unionismo, ma anche la cooperazione, dicono i suoi partigiani, ha esercitato un salutare effetto sui salari. Scopo della cooperazione non è solo di aumentare la potenza d'acquisto dei salari, ma anche d'elevarne il saggio, tant'è che molte società cooperative pagano le mercedi fissate dalle unioni, o quanto meno, mercedi più alte di quelle degli opifici privati (4).

(1) *Fifth and Final Report*, p. 340.(2) *Id.*, ib.(3) *Commission as a whole, Digest*, pp. 8, 19, 24, 26, 27.(4) *Id.*, ib., pp. 19, 21.

TABELLA XIX (1). — *Raffronto tra i salari degli unionisti e quelli dei non unionisti in vari rami dell'industria del ferro nel 1891-2.*

Ramo dell'industria	Dittetto	Salario medio settimanale		Numero degli unionisti	Numero dei non unionisti
		Unionisti	Non unionisti		
		s. d.	s. d.		
Società Unita dei meccanici	Sheffield e Rotterdam	36.0	—	950	250
	Birmingham	36.0	32.0	2000	—
	Birkenhead	35.6	30.0	490	—
	Manchester	35.0	32.0	5130	500
	Southampton	34.6	32.0	410	—
	Devonport	34.0	30.0	568	—
	Wigan	34.0	30.0	125	—
	Belfast	34.0	30.0	1515	—
	Stockport	33.0	29.0	350	—
	Preston	32.0	24.7	380	320
	Bristol	32.0	30.0	500	—
	Dublino	32.0	28.0	357	—
	Swindon	31.6	28.6	786	—
	Edinburgo e Leith	31.6	—	100	26
	Derby	30.0	—	450	2300
	Aberdeen	28.6	27.3	160	—
Kilmarnock	28.6	28.6	233	—	
Keighley	27.0	—	497	—	
Huddersfield	26.0	26.0	174	—	
Società Unita dei calderai e dei costruttori di navi in ferro	Devonport	36.0	30.0	270	30
	Oldham	36.0	—	112	—
	Paisley	36.0	—	182	—
	Blackburn	35.0	—	80	2
	Derby	33.0	—	160	90
	Bradford	31.0	—	52	33
Stoke-on-Trent	31.0	27.0	92	28	
Fonditori in ferro	Chelsea, Battersea e Pimlico	38.0	—	240	50
	Smethwick (Staffordshire)	36.0	—	230	110
	Nord e Sud Shields e Durham (città)	35 s e 37 s	—	210	20
	Hartlepool e Ovest di Hartlepool	35.0	—	211	7
	Belfast (Ballymena, Newry, Portadown e Strabane)	34.0	—	309	111
	Keighley, Bingley, Eastburn Skipton	31.0	—	70	480
Meccanici	Leigh, Chowbent, Tivdesley, Little Hulton, Hulton, Farmworth, Pendlebury, Radcliffe, Hyde, Denton, Ashton, St. Helen's	5.9	—	500	50
	Durham	5.6 $\frac{1}{8}$	—	1633	60 o 70
	Northumberland	5.0 $\frac{1}{2}$	—	Tutti membri dell'Unione salvo poche eccezioni	
	Somerset	4.8 $\frac{1}{8}$	—	120	nessuno
	Dudley	4.2	—	circa 100	100
			Salario medio giornaliero		

(1) *Fifth and Final Report, ecc., p. 97.*

L'influenza del risparmio sui salari fu il soggetto di un'elevata disputa innanzi alla Commissione. Sosteneva il Giffen (1) che il risparmio sarebbe stato fecondo di buoni frutti alle classi operaie ed avrebbe accresciuta la parte della ricchezza nazionale convertibile in salari. L'Hyndman (2), per contro, lo considerava dannoso, poichè l'operaio non può in generale metter nulla da parte se non a costo di privazioni che offendono la vitalità propria o quella dei figli, e perchè il metter danaro alla cassa di risparmio vuol dire accumulare ordinazioni sul lavoro di altri uomini e non è quindi di alcun beneficio agli operai come classe. Il Mann (3), d'altra parte, diceva che i nostri sforzi debbono essere diretti non ad eliminare i bisogni degli operai, ma ad estenderli e indirizzarli per vie più nobili ed alte, in quanto che sono appunto i bisogni dei lavoratori che fissano il minimo dei loro salari nella somma necessaria a soddisfarli, e che in questo sviluppo della potenza d'acquisto degli operai inglesi gli imprenditori dovevano contare come compenso alla possibile perdita della clientela estera, ove avvenisse una riduzione generale della giornata di lavoro.

La determinazione di un salario *minimum*, secondo il Webb e il Mann, non dovrebbe esser fatta per legge, chè ciò non parrebbe nè equo nè opportuno neanche alla grande maggioranza degli operai. Il Webb fece poi osservare che in pratica il salario *minimum* è già fissato dal sussidio accordato dalla legge sui poveri (*Poor Law*) perchè nessun operaio continuerebbe a lavorare per una somma minore di quella che lo Stato gli passerebbe se non lavorasse punto (4).

Quanto ai metodi di pagamento, anche innanzi alla Commissione in seduta plenaria non fu risparmiato il sistema del cottimo, che, a detta d'un industriale stesso, l'Allan (5), costruttore navale a Sunderland, se è giustificabile in teoria, è nella pratica dannoso alla buona esecuzione del lavoro e fonte di malumore ed attriti fra gli operai stessi, onde ben a ragione le unioni artigiane gli hanno quasi dappertutto dichiarata una guerra senza quartiere.

Il Mann, il Webb e l'Hyndman dissero ancora che il Governo e gli enti pubblici dovrebbero pei primi aumentare le mercedi dei lavoratori da loro impiegati e non già aspettare che l'aumento si produca prima sul mercato. Le cifre raccolte sui salari pagati dal Governo e dai municipi ai loro operai non bastano a istituire un confronto tra il saggio dei salari nelle industrie governative e municipali e quello nelle industrie private. Il raffronto più esatto e attendibile avuto dalla Commissione d'inchiesta fu il seguente:

(1) *Digest*, p. 33.

(2) *Id.*, p. 23.

(3) *Id.*, p. 17.

(4) *Id.*, p. 21.

(5) *Id.*, p. 33.

TABELLA XX (1).

Raffronto tra i salari pagati dai privati e quelli pagati dagli enti pubblici.

Città	Categoria degli operai	Salari settimanali	
		Ditta privata	Corporazione
		s. d.	s. d.
A) INDUSTRIE DI COSTRUZIONE.			
Oldham	Falegnami, muratori e muratori in mattoni	36.4	36.4
Preston	Falegnami e tubisti	33.6	26.10
Bolton	Falegnami, muratori, muratori in mattoni e decoratori	32.2	32.0
Bradford	Falegnami, muratori e muratori in mattoni	31.4	31.2
Nottingham	Falegnami, muratori in mattoni, tubisti, decoratori e garzoni dei muratori in mattoni	30.0	33.0
	Totale	32.10	31.10
	B) OFFICINE DEL GAS	33.6	26.10

I salari dunque pagati dagli enti pubblici ai loro impiegati sono in generale più bassi di quelli corrisposti dalle ditte private. Lo stesso deve dirsi delle mercedi governative nelle sole industrie nelle quali possa istituirsi un raffronto tra l'impiego governativo e il privato, l'esercizio dei docks e la costruzione di navi. Mentre nei cantieri governativi di Pembroke e Deptford i salari medi sono di 24 s. 6 d. e 20 s. 3 d. rispettivamente, nei docks di Londra eserciti da ditte private essi si elevano a 27 s. 6 d. e solo a Southampton, che è il porto nel quale le mercedi son più basse (vedi p. 17) scendono a 21 s.

Le differenze nella costruzione di navi risaltano dal quadro della pagina seguente.

La differenza fra i salari nei cantieri navali governativi e i privati potrebbe sembrare assai leggiera, ma nelle loro deposizioni innanzi alla Commissione gli operai governativi diedero esempi di divergenze assai notevoli. Gli uomini che conducono le gru sono pagati nell'Arsenale 21 o 22 scellini e 6 pence per settimana, mentre lo stesso lavoro è remunerato nei Victoria Docks con 28 s. I carpentieri di nave dell'Arsenale governativo di Portsmouth hanno in media 3 scellini per settimana di meno che i loro compagni impiegati a Southampton e a Woolstone; e mentre nel quinquennio 1886-90 la media dei salari settimanali dei carpentieri di nave governativi fu di 1 sterlina, 12 scellini e 10 pence, negli stabilimenti privati sul Tamigi, la Mersey, il Clyde, il Tyne e a Barrow che eseguono lavori per conto del Governo, essa fu nello stesso tempo di 1 sterlina, 16 scellini

(1) *Fifth and Final Report*, p. 465.

TABELLA XXI (1).

Raffronto tra i salari pagati nei cantieri navali governativi e privati.

Categorie di operai	Salario medio settimanale nei cantieri governativi		Salario medio settimanale negli altri cantieri
	Operai a ruolo fisso (established men)	Operai a contratto (hired men)	
	L. s. d.	L. s. d.	L. s. d.
Falegnami di nave	1.8.6 cioè da 1.7.0 a 1.10.0	da 1.7.6 a 1.10.0	1.17. ⁴ / ₈ (Inghilterra)
Fonditori in ferro	1.17.0 cioè da 1.12.0 a 2.2.0	da 1.12.0 a 2.4.0	da 1.6.0 a 1.18.0 (Inghilterra)
Carpentieri di nave	da 1.10.0 a 1.13.0	da 1.12.0 a 2.4.0	da 1.10.0 a 2.2.0 (Inghilterra)
Calafati	da 1.10.0 a 1.12.0	da 1.10.0 a 1.13.0	da 1.8.0 a 1.16.0 (Inghilterra)
Fabbri	da 1.10.0 a 2.5.0	da 1.8.0 a 2.5.0	da 1.16.0 a 2.10.0 (Regno Unito)

e 10 pence per settimana, ecc. (2). Ma d'altra parte fu asserito che la lista dei salari stabilita nel 1891 nei cantieri governativi rappresentava la media dei salari pagati nei cantieri privati nel 1886 (anno di mercedi bassissime) e nel 1890 (anno di mercedi altissime); che i salari normali degli operai a contratto corrispondevano perfettamente a questa media e che quelli degli operai a ruolo fisso le erano inferiori per gli straordinari vantaggi che questa categoria di operai gode (3).

Partecipazione al profitto. — Tra i metodi di remunerazione industriale la partecipazione al profitto tiene un altissimo posto e per i vantaggi che realmente offre e più ancora pel gran rumore che intorno ad essa hanno fatto i suoi fautori designandola come la forma più piena e perfetta di retribuzione del lavoro.

Benchè secondo il rapporto dello Schloss (4), che è il documento più recente e più completo che si abbia intorno al sistema di divisione degli utili nell'industria inglese, sono circa un centinaio le aziende industriali in cui un tal metodo di retribuzione è attualmente in vigore, nel corso dell'inchiesta non fu fatta menzione che di pochi casi e fugacemente. I 98 casi di partecipazione agli utili esistenti nel 1895 (5) erano distribuiti tra le varie industrie così:

(1) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 109.

(2) *Digest*, Group A, vol. III. pp. 56-58.

(3) *Id.*, ib., p. 62.

(4) *Board of Trade*. — *Labour Department: Report of Mr. D. F. SCHLOSS on Profit-Sharing*. — London, *Eyre and Spottiswoode*, 1894.

(5) Il rapporto dello SCHLOSS ne registrava 101. I dati di quel rapporto sono stati corretti e portati fino al 1895 nel *Second Annual Report of the Labour Department of the Board of Trade* (London 1895).

TABELLA XXII (1).

Industrie	Numero delle aziende esistenti nel 1885 e stabilite per passione, profitto	Numero degli operai impiegati nelle aziende esistenti a la partecipazione al profitto	Industrie	Numero delle aziende esistenti nel 1885 e stabilite per passione, profitto	Numero degli operai impiegati nelle aziende esistenti a la partecipazione al profitto
Tipografia	17	4,461	<i>Riporto</i>	57	12,432
Fabbrica di carta	1	156	Panetteria e fabbrica di biscotti	2	118
Fabbrica di oggetti di cancelleria	1	220	Confetteria	1	1,529
Costruzione e decoraz. ecc. di case	1	10	Fabbrica di birra	1	120
Stipettai e arredatori di magazzini	2	350	Fabbrica d'acque minerali	1	250
Fabbrica di colori e vernici	1	450	Industrie tessili	5	2,136
Fabbrica di mattoni e tegole	1	155	Industrie del vestiario	2	1,550
Industria meccanica	7	4,708	Drapperia	2	264
Industria metallurgica	1	30	Concia e lavoraz. delle pelli	2	91
Agricoltura	9	452	Fabbrica di tabacco	2	1,926
Fabbrica di pannelli e concimi	1	68	Fabbrica di sapone e candele	1	243
Negozianti di grano, farine e foraggi	3	107	Fabbrica di spazzole	1	92
Mulini da grano	1	160	Industrie chimiche	2	418
Negozianti grossisti	11	1,105	Fabbrica di stoviglie	1	410
<i>A riportarsi</i>	57	12,432	Miniere e cave	1	281
			Officine di gas	2	4,513
			Distillazione del catrame	1	147
			Industrie varie	14	1,939
			Totale	98	28,459

Di questi 98 casi la massima parte cominciò negli ultimi anni e solo pochi possono vantarsi di una vita di oltre vent'anni.

TABELLA XXIII.

1866	1	1882	1	1889	15
1867	1	1883	1	1890	19
1873	1	1884	3	1891	11
1876	2	1885	1	1892	9
1878	2	1886	6	1893	5
1880	1	1887	4	1894	5
1881	2	1888	6	1895 (6 mesi)	2

In 71 casi la quota di utili spettante a ciascun operaio è messa immediatamente a sua disposizione; in 18 casi la quota è per metà pagata in contanti e per metà iscritta su un fondo di previdenza; in un caso è lasciato alla maestranza di risolvere anno per anno se la quota debba essere pagata in contanti o devoluta al fondo di previdenza; in un altro a parte degli

(1) *Second Annual Report, ecc.*, p. 131.

operai la quota è data in contanti, mentre per l'altra parte è assegnata al fondo di previdenza; in tre casi tutta la quota è versata al fondo di previdenza; in altri tre è parte distribuita in contanti parte investita in carature dell'azienda; in tre altri, infine, è parte investita in carature dell'azienda, parte devoluta al fondo di previdenza.

La proporzione della quota di utili al saggio dei salari è data nella tabella seguente per 83 casi:

TABELLA XXIV (1). — *Proporzione tra la quota d'utili e il saggio dei salari.*

Proporzione della quota d'utili al salario	Numero di casi in cui la quota pagata dall'origine sino a tutto il 1893 fu in media quella della colonna 1	Numero dei casi in cui fu pagata nel 1894 la quota segnata nella colonna 1	Numero degli operai impiegati nel 1894 nelle ditte della colonna 3	Numero dei partecipanti nel 1894 nelle ditte della colonna 3
1	2	3	4	5
Nulla	11	25	3,053	—
Meno dell'1%	5	3	1,814	1,613
Da 1 a 3 »	22	12	1,443	1,192
» 3 a 5 »	13	9	4,444	2,148
» 5 a 7 »	12	17	5,154	3,960
» 7 a 9 »	8	3	100	85
» 9 a 11 »	5	11	1,966	889
» 11 a 13 »	4	—	—	—
» 13 a 15 »	2	—	—	—
» 15 a 16 »	1	2	1,079	1,696
» 17 »	—	1	83	10
Totale	83	83	19,936	11,593

L'impressione definitiva che si ha dalla lettura delle deposizioni sulla partecipazione al profitto è che essa non è simpatica alla gran maggioranza degli operai inglesi, impressione che viene ad essere fortificata dai numerosi casi in cui il sistema, dopo aver funzionato per qualche tempo, fu dovuto abbandonare per la sfiducia e il malcontento che sollevava.

La poca popolarità della partecipazione agli utili tra gli operai pare che debba esser attribuita per la maggior parte alla difficoltà di conciliare un tal sistema di remunerazione con la tendenza delle *Trade's Unions* ad elevare sempre più i salari e con lo spirito d'indipendenza che le anima. La partecipazione al profitto serve molte volte agli imprenditori di arma per combattere le pretese sempre rinascenti delle unioni artigiane e di catena per tener fermi gli operai, minacciati di perdere ogni diritto alla porzione che loro spetterebbe, ove abbandonino lo stabilimento o si mettano in sciopero (2).

(1) *Second Annual Report*, p. 132.

(2) V. anche il Rapporto dello SCHLOSS a p. 164.

Certo non mancano operai ed unioni artigiane favorevoli a questo sistema di remunerazione, che in qualche opificio ha fatto buona prova, ma l'opinione comune è che esso « è una pietra d'inciampo sulla buona via » e che serve troppo agli interessi dei capitalisti per poter essere giovevole a quello degli operai.

Innanzi alla Commissione d'inchiesta si trattò di pochi casi di partecipazione al profitto. Il sistema vigeva allora nelle cave d'ardesia del Meironetshire, ma dopo due anni di esercizio non aveva ancora reso alcun utile (1), e nelle ferriere ed acciaierie del sig. Hickman, di cui la Commissione non potè conoscere i risultati perchè l'esperimento era stato cominciato l'anno stesso (1891). La proposta fatta nel 1890 dalla società delle ferriere e di costruzioni navali del Tamigi (*Thames Iron Works and Shipbuilding Society*) secondo la quale gli utili dell'azienda sarebbero stati alla fine di ciascun anno divisi tra la società e i suoi operai, detratto il 10 % quale interesse sul capitale, e che avrebbe dato alla massa degli operai 27,000 sterline fu respinta dagli operai stessi nella proporzione di tre ad uno (2). Nell'industria tessile questo sistema è praticato nell'opificio Thomson e C. a Huddersfield, dove l'ottanta per cento degli operai sono azionisti per un valore complessivo di 600 sterline. Le porzioni degli utili sono accreditate a ciascun operaio alla fine dell'anno e sono trattenute fino a concorrenza del valore di un'azione, cioè una sterlina. Il sig. Thomson, però, depose che, benchè in generale il sistema avesse avuto buon successo, negli ultimi anni non era stato possibile di distribuire più di tre pence per ogni sterlina di salario (3).

Esempi più frequenti si hanno nelle industrie chimiche, quali nella fabbrica di stoviglie del sig. Brownfield (4), e nella *South Metropolitan Gas Company*, dove il sistema fu accolto con favore dagli operai non-unionisti e combattuto con accanimento dagli unionisti per alcune clausole che parvero lesive alla loro dignità e alla loro libertà (5).

Uno, forse, dei migliori esempi di partecipazione al profitto è quello della ditta Bushill e figli, tipografi e legatori da libri a Coventry, pel quale gli utili sono divisi in ragione dei salari settimanali; un terzo della quota di utili è pagato in contanti, gli altri due terzi sono accreditati agli operai sul fondo di previdenza, il qual fondo è investito nell'azienda, ma è garantito da un'ipoteca sugli stabili. La ditta corrisponde l'interesse del 4 per cento sulle somme così investite. L'operaio che lascia il servizio conserva i suoi diritti sul fondo di previdenza, diritti realizzabili all'età di 65 anni e dopo 21 anni di servizio continuo. L'operaio reo d'abuso di confidenza o di altra grave colpa perde i suoi diritti sul fondo di previdenza e le somme

(1) *Digest*, Group. A, vol. II, p. 11.

(2) *Id.*, vol. III, p. 44.

(3) *Id.*, Group. C, vol. I, p. 30.

(4) *Id.*, vol. III, p. 82.

(5) *Id.*, *ib.*, p. 46.

iscritte a suo nome passano alla ditta sino a concorrenza dei danni sofferti, e pel rimanente alla giunta degli operai che può disporre come meglio crede a favore degli altri operai. Gli scioperanti invece non perdono alcuno dei loro diritti sul fondo di previdenza.

B. — Ore di lavoro.

Gruppo A. Miniere e Cave. — Le varie categorie di operai, la natura del lavoro, le condizioni del suolo e del clima sono altrettante cause di disparità nel numero giornaliero delle ore di lavoro nell'industria mineraria. In generale le ore di lavoro nei pozzi e il numero medio dei giorni di lavoro in ciascuna settimana sono minori pei lavoratori del sottosuolo che per quelli della superficie. I picconieri dall'entrata all'uscita dal pozzo hanno nei principali distretti minerari una giornata di lavoro minore di 9 ore, fatta eccezione per 6 o 7 distretti, tra i quali il Lanarkshire occidentale che ha la giornata più lunga con ore 9 e 32 minuti; le giornate più brevi sono date dal Northumberland e dal Durham con 7,08 e 7,21 ore rispettivamente. Il numero delle ore di lavoro dei picconieri in tutta la settimana scende da un massimo ordinario di 45 (Distretto di Tamworth) a un minimo di 31,92. Nella vallata della Rhondda e nelle miniere di antracite sale però sino a 52 e 51 rispettivamente. Quella dei lavoratori alla superficie varia da 43 $\frac{1}{2}$ a 55 $\frac{1}{2}$ (V. Tabella I a pagina seguente).

Il tempo concesso pei pasti varia da 20 minuti ad 1 ora e un quarto pei picconieri e i raccoglitori di carbone, da mezz'ora ad un'ora e mezzo pei lavoratori alla superficie; gli operai a cottimo però non hanno un tempo prestabilito, mangiano quando possono. Generalmente non è permesso agli operai di scendere nei pozzi o risalirne se non alle ore fissate; i sorveglianti sono però larghi nel permettere di lasciare il pozzo quando l'operaio lo domandi. Generalmente non vi è diversità nel numero delle ore nell'estate e nell'inverno sia pel lavoro nel sottosuolo sia per quello alla superficie.

Le ore di lavoro dei fanciulli minori di 16 anni sono limitate dalla legge che regola il lavoro nelle miniere di carbone (*Coal Mine's Regulation Act*) a 54 per settimana. Nel Northumberland essi non lavorano che 50 ore per settimana, e pure i rappresentanti di questo distretto e quelli del Durham furono d'avviso che questo numero dovesse ancora esser diminuito per ragioni d'igiene (1).

Dal 1850 al 1890 le ore di lavoro nelle miniere sono andate, in proporzioni differenti secondo le diverse categorie di operai e i vari distretti, progressivamente diminuendo, come si vede dalla tabella riportata alla pagina 419.

(1) *Digest, Group. A.*, vol. I, p. 19.

TABELLA I (1). — Ore di lavoro dei minatori.

Distretti	Lavoro nel sottosuolo			Lavoro alla superficie	
	Ore di lavoro per giorno dall'entrata all'uscita	Ore di lavoro per giorno nei pozzi il tempo dei pasti	Ore di lavoro per settimana nei pozzi	Ore di lavoro per giorno escluso il tempo dei pasti	Ore di lavoro per settimana escluso il tempo dei pasti
Northumberland	7,08	6,07	31,92	9,34	52,30
Durham	7,21	5,87	32,87	9,43	55,07
Yorkshire	8,8	7,5	37,50	9	46,80
Cleveland	8,04	6,99	38,44	9,21	55,26
Fife, Kinross e Clackmannan	8,5	7,5	37,5	—	—
Lanarkshire	9,28	7,88	43,34	9,05	54,30
Ayrshire	9,26	7,55	39,26	8,75	52,06
Lothians Centrali e Occidentali	9	8 (circa)	44 (circa)	9,50 (compresi i pasti)	57
Lancashire settentrionale	da 8 a 8,5	7,92	39,60 (circa)	9 (meccanici)	49,50
Lancashire occidentale	9,32	7,86	37,96	9,41	50,24
Staffordshire settentrionale	8,95	7,63	39,82	8,57	50,22
Staffordshire meridionale e Worcestershire orientale	9,25 (circa)	da 6 a 7	44 (circa)	8,50	42,50
Derbyshire	9,28	7,88	40,26	8,70	45,67
Nottinghamshire	9,6	8,23	40,57	8,57	43,27
Distretto di Tamworth	9	7,50	45	9 (falegnami, fabbri, ecc.)	45
Distretto di Cannock Chase	da 8,5 a 9	7,5	34,3275	8,50	37
Vallata della Rhondda	9,5	8,67	52,02	8,66	52
Aberdare e Merthyr	9,66	6,66	39,96	9	49,5
Miniere di carbone « Ocean »	9,75	7 o 7,25	42 o 43,50	8,66	52
Neath, Swansea e Llanelly	9	7,5	45	10 (compresi i pasti)	60 (compresi i pasti)
Miniere di antracite	9	8 1/2 (compresi i pasti)	51	9 (compresi i pasti)	54 (compresi i pasti)
Monmouthshire	9,22	8,01	44,93	9,24	51,46
Glamorganshire	9,13	7,66	43,66	8,85	50,44

Nelle cave la giornata media di lavoro è di ore 9 1/2 nell'estate, di poco più di 7 nell'inverno.

Industria metallurgica, meccanica, di costruzione navale, ecc. — Quasi tutti gli operai impiegati nell'industria meccanica, nella fonderia, nella siderurgia e nelle costruzioni navali lavorano da 51 a 54 ore per settimana con piccolissime variazioni da luogo a luogo e da categoria a categoria. Il riposo festivo comincia dal pomeriggio e in estate spesso fin dal mattino del sabato.

(1) *Fifth and Final Report, ecc.*, pp. 4-7.

TAB. II (1). — Diminuzioni delle ore settimanali di lavoro dei minatori nel periodo 1850-1890.

Districto	1850	1860	1870	1880	1890	Diminuzione 1890 sul 1850
Northumberland, Newcastle:						
L'ecconari	60	54	25 1/2	3 1/2	38	22
Minerali	48	45	4	17	47	1
Fincidi	72	72	da 60 a 66	da 6 1/2 a 66	da 60 a 66	da 6 a 12
Contea di Durham:						
Sorveglianti	48	48	4 1/2	48	48	—
Minerali	66 1/2	66 1/2	36 1/2	18	53	13 1/2
Minerali	54	54	5	54	54	—
Lancashire:						
Minatori in generale (Wigan)	72	72	67 1/2	60 1/2	57 1/2	14 1/2
Minatori in generale (Bolton)	54	54	54	50	50	4
Minatori in generale (Barnley)	56	56	50	45	36	20
Altri in generale (Burnley)	64	64	60	58	56	8
Minatori in generale (Clitheroe)	50	48	46	45	44	6
Minatori in generale (Clitheroe)	61	60	57	55	55	6
Minatori in generale (Wigan)	da 60 a 66	da 60 a 66	da 60 a 66	54	54	da 6 a 12
Derbyshire:						
Minatori in generale	66	66	64	51 1/2	51 1/2	14 1/2
Staffordshire:						
Minatori in generale (Burslem)	59	54	54	48	48	11
Yorkshire:						
Minatori in generale (Barnley)	60	60	54	48	42	18
Minatori in generale (Normanton)	da 60 a 66	60	da 50 a 54	48	da 42 a 48	18
Galles del Sud:						
Minatori in generale (Aberdare)	da 58 a 72	da 58 a 72	da 58 a 72	da 58 a 54	54	da 4 a 18
Scozia:						
Minatori in generale (Fife e Kinross)	60	60	44	44	44	16

(1) *Fifth and First Reports*, ecc., pp. 50-51.

Questa media è però di gran lunga sorpassata dagli operai dei laminatoi e dai fonditori d'acciaio con circa 68 ore, dai puddellatori con 70, dai produttori di gas con 81 e dagli operai degli alti forni con 71 in alcuni distretti ed 84 in altri. L'Associazione dei padroni delle ferriere del Cleveland (*Cleveland Ironmaster's Association*), invitata a dar spiegazione di una così lunga giornata di lavoro, rispose che gli alti forni debbono essere in continua attività per tutto l'anno, e che perciò il 25 per cento degli operai, divisi in due mute l'una delle quali lavori le dodici ore del giorno e l'altra le 12 ore della notte, deve incessantemente attendervi. E solo quindi il 25 per cento degli operai impiegati agli alti forni che lavora 84 ore alla settimana, le quali poi sono in realtà ridotte a poco più di 73 se dall'orario giornaliero si toglia il tempo concesso per i pasti. I rimanenti operai lavorano 9 ore al giorno, cioè 63 ore alla settimana (1).

Ciò non ostante gli operai di questo distretto si lagnarono della lunghezza del lavoro, come pernicioso alla loro salute ed al loro carattere, e più ancora quelli della Scozia, dove per la scarsezza della mano d'opera, la giornata di lavoro, nominalmente di 12 ore, è in fatto di 13 o 14 (2).

TABELLA III (3). — *Media delle ore settimanali di lavoro nell'industria metallurgica, di costruzione di navi, ecc., nel 1891.*

Industria	Ore per settimana	Industria	Ore per settimana
Lavoranti in piombo . . .	51,54	Lavor. nei laminatoi (Scozia)	67
Costruttori di navi . . .	52,24	Fonditori d'acciaio (1890) . . .	67,36
Fonditori in ferro (Scozia) . . .	52,76	Lavoranti nei laminatoi (Inghilterra settentrionale) . . .	68
» in ferro . . .	53,5	Puddellatori (Inghilterra settentrionale) . . .	70
» in ottone . . .	53,5	Operai degli alti forni (Staffordshire merid. e Wrexham) . . .	71
Modellisti . . .	53,58	Lavoranti nelle officine di gas (1890) . . .	81
Carpentieri e falegnami di navi	53,64	Operai degli alti forni (Cleveland, Durham, Ayrshire, Lancashire e Galles del Sud) . . .	84
Meccanici . . .	53,84		
Calderai . . .	53,84		
Fabbri . . .	54		
Costruttori di barche . . .	54		
Operai degli alti forni (Cumberland e Lancashire) . . .	56		

Gli operai degli alti forni deplorarono di non aver quasi mai una domenica di libertà, mentre un giorno libero sarebbe loro più caro di una tonnellata di carbone od una tonnellata di pane (4).

In queste industrie il lavoro straordinario (*overtime*) è il più delle volte una necessità. Le unioni artigiane, però, a fine d'impedirne l'abuso da parte

(1) *Answers to Schedules of Question*, p. 683.

(2) *Digest*, Group. A, vol. II, p. 38.

(3) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 102.

(4) *Minutes of Evidence*, Group. A, 14,133.

degli industriali, proibiscono ai loro soci di lavorare più di un determinato numero di ore oltre la giornata di lavoro ordinaria e nei soli casi di necessità assoluta ed alle tariffe concordate cogli industriali; molte di esse, anzi, esigono che l'industriale domandi loro il permesso prima di far lavorare oltre l'orario consueto (1).

In quasi tutte le industrie comprese in questo gruppo la giornata di lavoro è andata dal 1850 al 1890 sempre diminuendo. La maggior riduzione, nove ore alla settimana, l'hanno avuta i costruttori di barche sul Tamigi. I costruttori di navi, i fonditori in ferro, i modellisti e i calderai lavorano ora da 6 a 6 ore e mezzo di meno per settimana, i meccanici e gli ottonai da cinque e mezzo a sei. I puddellatori che prima non avevano un orario fisso, ma dovevano fare una determinata quantità di lavoro al giorno, ebbero nel 1872 fissata la loro giornata a 11 ore da una sentenza arbitrale di sir Ruperto Kettle.

TABELLA IV (2). — *Diminuzione delle ore settimanali di lavoro nelle industrie metallurgiche, di costruzione navale, ecc., nel periodo 1850-1890.*

Industria	1850	1860	1870	1880	1890	Diminuzione nel 1890 sul 1850
Lavoranti in piombo	—	—	—	—	52,5	—
Fonditori in ferro	60,4	58,9	57,8	53,8	53,9	6,5
Lavoranti in ottone	59,5	57	55,6	54	53,6	5,9
Modellisti	60	60	55,5	54	54	6
Carpentieri e falegnami di navi	—	—	54,9	53,6	53,5	1,4 (sul 1870)
Meccanici	59,3	59	58	54	53,7	5,6
Costruttori di barche (Tamigi)	63	58,5	58,5	56,5 e 58,5	54	9
Costruttori di navi	58	57,1	55,3	51,6	51,4	6,6
Calderai	60	59,5	57,6	53,9	53,7	6,3

Gruppo B. Trasporto per acqua e lavoro nei docks. — Nei docks, agli scali e nei magazzini di deposito la giornata di lavoro ordinaria è di 10 ore nell'estate e di 8 nell'inverno con una o due ore pei pasti; quando il lavoro s'estende a 12 ore, il tempo concesso pei pasti è generalmente più lungo (V. Tabella a pagina seguente).

Nei docks di Londra è frequente il lavoro per ore straordinarie di che i facchini si lagnano, ma le Società esercenti fanno osservare che i padroni dei bastimenti non permetterebbero che, una volta cominciato il carico, agli uomini che già conoscono le marche delle merci e il modo di riporle fossero sostituiti uomini nuovi (3). Fuori però dei docks Vittoria ed Alberto, dove esso è più frequente, il lavoro straordinario è andato diminuendo

(1) *Digest, Group. A*, vol. III, pp. 40, 51, 53.

(2) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 104.

(3) *Digest, Group. B*, vol. I, p. 19.

TABELLA V (1). — Ore di lavoro nei docks, ai moli, ecc.
delle principali città marittime nel 1891-92.

Distretti	Ore complessive per giornata	Tempo per pasti
Londra:		
Stivatori	10	1
Facchini del dock	da 7 a 8	$\frac{1}{2}$
» agli scali	da 10 a 12	da $1\frac{1}{2}$ a 2
Facchini dei magazzini di deposito	da 7 a 8	—
Sorveglianti e impiegati	da 7 a 8	$\frac{1}{2}$
Lavoranti sulle navi a vapore	12	da $1\frac{1}{2}$ a 2
Caricatori di legname	da 8 a 11	—
» di grano (docks)	da 8 a 10	—
» » (moli)	da 10 a 12	da $1\frac{1}{2}$ a 2
Conduttori di macchine sul molo	10	—
Zavorratori	10	—
Cardiff:		
Stivatori di carbone	12	—
Facchini sul molo e sulle navi	10	—
» del dock	54	—
	per settimana	
Birkenhead	9	—
Liverpool	9, 10 e 12	—
Garston	10	—
Hull	12	2
Hull (parte Est e Sud-Ovest)	$56\frac{1}{2}$	—
	per settimana	
Kingston-upon-Hull:		
Carrettieri	da 12 a 14	—
Drogheda	10	—
Belfast	da 8 a 10	—
Dublin	da 8 a 12	—
Burntisland	10	—
Glasgow	12	2
Bristol:		
Facchini sul molo e sulle navi	10	—
» del dock	da 48 a $53\frac{1}{2}$	—
	per settimana	
Newport	10	—
Whitehaven	54	—
	per settimana	
Southampton	da 9 a 10	—
Stokton-on-Tees e Middlesbrough	54	—
	per settimana	
Peterhead	10	—
Ardrossan	9	—
Leith	da 48 a $53\frac{1}{2}$	—
	per settimana	
Sunderland	$9\frac{1}{2}$	—
Plymouth:		
Facchini del dock	11	—
	12	—
Caricatori di carbone	sulle navi a vapore	—
	10	—
	sulle navi a vela	

(1) *Fifth and Final Report, ecc.*, pp. 149-50.

dallo sciopero del 1889 ed ora è ridotto a poca cosa, e vi si ricorre, specialmente dopo lo sciopero del 1889, solo in caso di necessità assoluta (1).

Ai moli, invece, tanto i facchini quanto l'equipaggio debbono non di rado lavorare senza interruzione 35 o 40 ore per armare il bastimento, dimodochè spesso le ore di lavoro giungono a 95 per settimana. Si potrebbe per dar riposo agli affaticati usare il sistema dei ricambi, ma gl'imprenditori preferiscono impiegare gli uomini in una sola posta per guadagnare tempo e poter così sostenere la grande concorrenza che si fanno gli uni agli altri. Sarebbe poi impossibile, dicono alcuni di essi, introdurre i ricambi perchè non ogni giorno v'è una quantità costante di lavoro da compiere.

I facchini d'altra parte fanno osservare che il lavoro eccessivamente prolungato rovina la loro salute, tanto che dopo tre mesi, si sentono inabili a proseguire, e che il sistema dei ricambi darebbe un'occupazione regolare a 3000 almeno dei 4000 loro compagni disoccupati (2).

Sui bastimenti la giornata ordinaria di lavoro è di 12 ore, salvo le esigenze del servizio. I fuochisti lavorano generalmente solo 8 ore nelle 24, (4 sì ed 8 no), ed una compagnia che non li tiene al lavoro che per 6 ore soltanto ha dichiarato che in conseguenza di questo orario ridotto è cresciuta la celerità delle traversate (3): se però si calcola che i fuochisti oltre la loro occupazione principale hanno altri piccoli doveri, la loro giornata di lavoro può calcolarsi a 10 ore. Sui bastimenti, però, della *Victoria Steamboat Association* fuochisti e macchinisti hanno un orario eccessivamente lungo, 96 ore alla settimana questi e 105 quelli, le domeniche comprese. Anche i pescatori, specialmente quelli impiegati sui battelli a vapore, hanno motivo a lagnarsi dell'orario lunghissimo, 15 ore al giorno per tutti i giorni della settimana d'un lavoro duro, monotono e spesso pericoloso (4).

La giornata normale di lavoro dei barcaioli del Tamigi fu fissata da un lodo di Lord Brassey a 12 ore, compreso il tempo dei pasti; ma le deposizioni sulla sua durata effettiva sono contraddittorie.

Anche in altri distretti la giornata di 12 ore non è che nominale: sulla Mersey superiore i barcaioli lavorano 100 ore alla settimana in media, 120 e sino a 137 in qualche tempo dell'anno: un testimone dichiarò d'essere stato una volta in servizio 70 ore di seguito. Gl'imprenditori hanno in parte acconsentito alla domanda di concedere 6 ore di riposo dopo 36 ore di lavoro, ma richiesti di ridurre la giornata a 16 ore risposero che gli uomini erano per contratto impegnati sette giorni e sette notti alla settimana (5). In condizioni quasi identiche sono gli uomini dei brigantini e delle barche a vapore sulla Mersey superiore ed inferiore e sul Weaver; tutte le domande fatte da essi e dalle loro Società per una riduzione della gior-

(1) *Digest*, Group. B, vol. I, pp. 23, 26, 27; vol. II, pp. 24, 25.

(2) *Id.*, ib., vol. I, pp. 12, 16.

(3) *Id.*, ib., p. 40.

(4) *Id.*, ib., p. 44.

(5) *Id.*, ib., vol. II, p. 56, 61.

nata di lavoro sono riuscite infruttuose (1). Questa eccessiva lunghezza dipende dalle fluttuazioni dell'industria, dimodochè spesso ad una settimana di continua fatica ne succede un'altra di scarso lavoro.

Questa discontinuità e irregolarità nell'occupazione è del resto il carattere principale di tutte le industrie dei trasporti per acqua, e quelli che più ne risentono gli effetti sono gli operai impiegati nei docks ed ai moli specialmente a Londra. Secondo un testimone non si è impiegati regolarmente che per soli sette mesi dell'anno; i mesi di maggior traffico sono dicembre, febbraio e marzo; luglio ed agosto danno ancora abbastanza da fare; settembre è morto. Le mercanzie pel cui trasporto si richiede una mano d'opera più numerosa sono il the, la lana, il legname grosso, le frutta, le sete, la juta e le spezie (2). Secondo un testimone queste fluttuazioni continue del mercato del lavoro che ora occupano, ora lasciano inoperosi migliaia di operai esercitano una pernicioso influenza sulla salute e sul carattere dei lavoratori avventizi. Secondo un altro, invece, solo gli individui più indolenti o meno abili rimangono sacrificati; gli operosi possono trovare ad occuparsi in qualunque stagione dell'anno (3).

La principale cagione di questa instabilità del lavoro nei docks è il carattere temporaneo della maggior parte dei traffici che li tengono attivi. Se il traffico del the, ora che questo non arriva solo più dalla Cina ma anche dall'India e da Ceylan, offre lavoro quasi tutto l'anno, quello del grano non è in movimento che nei tre mesi dopo la messe, e quello del legname si spegne del tutto nei mesi d'inverno, quando il ghiaccio chiude i porti del Baltico e del Canada. A questa causa bisogna aggiungere ancora la sfrenata concorrenza dei padroni di nave e le vicende del tempo che spesso ritardano l'arrivo dei bastimenti.

Secondo gli studi fatti dal sig. Booth sul movimento nei docks e alle banchine di Londra nell'anno aprile 1891-aprile 1892, il numero di operai dediti al lavoro nei docks « *professional dockers* » è di 22,000, numero che spesso cresce di parecchie migliaia per l'accorrenza degli operai di altre industrie nelle stagioni morte. Ora, pei lavori nei docks e alle banchine di Londra bastano su per giù 20,000 uomini: nell'anno studiato dal Booth il numero massimo di operai impiegati fu in tutta Londra, eccetto i *Tilbury Docks*, di 17,994; il minimo di 11,967 (4).

Trasporto per terra. — Le notizie sulla giornata di lavoro degli uomini impiegati nei trasporti di persone e di merci per via di terra (le ferrovie eccettuate) si riferiscono principalmente a Londra ed ai distretti compresi nell'Associazione mista degli agenti dei tramways e delle vetture pubbliche delle Contee del Nord (*Northern Counties Amalgamated Tramways and Hackney Carriages Employés Association*).

(1) *Digest*, Group. B, vol. II, p. 62.

(2) *Id.*, ib., vol. I, pp. 15, 16.

(3) *Id.*, ib., pp. 16, 24, 25.

(4) *Id.*, ib., vol. II, pp. 8-11.

La giornata di lavoro dei cocchieri e dei fattorini degli omnibus e dei tramways è dappertutto, eccettuata la sola città di Huddersfield, dove non eccede le otto ore, lunghissima. Nelle città di provincia eccede le 12 ore e giunge talvolta alle 15 come a Sheffield ed Hull. A Londra, mediante il sistema introdotto dalla *London Road Car Company* e adottato da altre Società dopo lo sciopero del 1891, la media è di 12 ore, ma risulta da una giornata di 9 ore e da una di 15 alternativamente. La *London Omnibus Carriage Company*, che nel 1891 aveva anch'essa accettato questo sistema, ristabilì poco dopo, su richiesta del 90 % dei suoi agenti, la giornata di lavoro più lunga con un salario più elevato. La maggioranza però di questi lavoratori preferisce di più un orario moderato, meno dannoso alla salute e che permetta di attendere alla famiglia, che non gli alti salari (1). Altra differenza tra Londra e le città di provincia è che in quella gli agenti dei tramways e degli omnibus hanno a metà del giorno un paio d'ore libere per i pasti, mentre in queste o hanno pochi minuti o sono costretti a mangiare durante il servizio.

TABELLA VI (2).

Ore di lavoro degli agenti dei tramways e degli omnibus in ordine discendente.

Distretto o Società esercente	Ore giornaliere complessive compresi gli intervalli		Tempo per i pasti ed altri intervalli	
	ore	minuti	ore	minuti
Sheffield	15	30	—	da 30 a 40
Hull	15	—	—	—
Società degli omnibus di Londra	14	40	—	qualche min. alla fine d'ogni corsa
Manchester e Salford	14	30	—	—
Bury	14	—	—	—
Società dei tramways di Croydon	14	—	1	10 minuti alla fine d'ogni corsa
» » da strada di Londra	13	40	2	—
» generale degli omnibus di Londra	13	12	—	da 15 a 30 minuti alla fine d'ogni corsa
Bolton	13	—	—	—
Rochdale	13	—	—	10
Società dei tramways del Sud di Londra	12	37	da 2 a 3	—
» » Nord-Metropolitana	12	22	da 2 a 3	—
» Unita dei tramways di Dublino	12	12	da 2 a 3	—
» dei carri da strada di Londra	12	8	—	20 minuti alla fine d'ogni corsa
Tramways dello Staffordshire settentr.	12	—	—	—
» » meridion.	12	—	—	30 minuti ogni due corse
» centrali di Birmingham	12	—	—	—
Società dei tramways di Londra	11	22	—	non specificati
Edinburgo	10	25	—	—
Huddersfield	8	—	—	—

(1) *Digest*, Group. B, vol. III, pp. 24, 25; vol. II, p. 66.

(2) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 205.

La domenica è giorno di lavoro come gli altri, anzi più degli altri faticoso: a Londra, però, le Società la lasciano libera a chi ne fa domanda mediante una riduzione di paga (1).

Come già accennammo, nel 1891 fu istituita in quasi tutta Londra la giornata media di 12 ore; le agitazioni degli operai e le domande delle unioni per far ridurre le ore di lavoro da 14 a 12 a Manchester e da 12 a 10 a Birmingham non ebbero il successo sperato: le Società aumentarono di poco i salari o istituirono qualche gratificazione o accordarono qualche giorno di vacanza ma non acconsentirono ad accorciare la giornata di lavoro (2). A Huddersfield, invece, dove prima del 1888 le ore erano 14 al giorno si convenne tra la Società e i suoi agenti d'istituire due mute di otto ore ciascuna a salario ridotto (3); e a Dublino la giornata effettiva fu ridotta nel 1891 da 15 a 12 ore, lasciando libere 3 ore a metà del giorno: il qual sistema, secondo il segretario della *Dublin and District Tramways Union*, conviene all'amministrazione, ma non agli agenti (4).

La giornata di lavoro dei cocchieri delle vetture pubbliche di Londra è determinata da due forze opposte: da una parte la necessità in cui i vetturini si trovano di guadagnare tanto da poter pagare l'affitto della vettura e tenere per sè un certo profitto, dall'altra la resistenza dei proprietari a far lavorare troppo i loro cavalli. La media generale fu variamente stabilita: da 13 a 15 ore secondo alcuni e da 15 a 18 secondo altri per i cocchieri delle vetture a due cavalli, da 9 a 10 per quelli delle vetture ad un cavallo (5). Il rappresentante della *Metropolitan Cab Drivers' Trade Union* si lagnò delle molte ore di lavoro necessarie per raggranellare le alte somme cui i proprietari danno a nolo le vetture, ma un testimone, rappresentante varie associazioni di padroni, asserì che un cocchiere se la poteva cavare abbastanza bene con 11 ore di lavoro al giorno (6).

TABELLA VII (7).

Ore di lavoro dei vetturini di piazza in vari distretti in ordine discendente.

Distretto o Società esercente	Giornata di lavoro	
	Ore	min.
Rochdale	16	—
Bury	16	—
Sheffield	15	—
Londra (Improved Cab Company)	13	43
Bolton	13	—
Edinburgo	13	—
Londra S. E.	12	30
Londra (una Società esercente)	12	—
Newcastle	12	—

(1) *Digest*, Group. B, vol. III, pp. 19, 21, 26, 29.

(2) *Id.*, ib., pp. 19, 32.

(3) *Id.*, ib., pp. 25, 26.

(4) *Id.*, ib., pp. 34 e 35.

(5) *Id.*, ib., pp. 37, 39, 42.

(6) *Id.*, ib.

(7) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 206.

In peggior condizione sono i carrettieri, la cui sorte, per la gran concorrenza della mano d'opera, non si potè migliorare neppure cogli sforzi ripetutamente fatti dalle unioni artigiane. Essi lavorano circa 18 ore per giorno a Londra e 15 o 16 nella città di provincia, e la domenica debbono spesso attendere alla pulizia delle stalle. Solo dove le unioni sono più forti, le società imprenditrici hanno ridotto di poco la giornata di lavoro o hanno fatta qualche concessione al lavoro straordinario (1).

Nelle ferrovie la giornata di lavoro è diversa presso le varie società esercenti e per le varie categorie di operai; gli orari però generalmente non differiscono di molto da questo della *Caledonian Railways Company*.

TABELLA VIII (2). — Ore settimanali di lavoro e saggio della remunerazione del sovratempo degli agenti della *Caledonian Railways Company*.

Ramo di servizio	Ore per settimana	Pagamento del sovratempo
VETTURE.		
Sorveglianti	72	Nulla
Agganciatori	72	Nulla
Conduuttori dei treni viaggiatori	da 60 a 72	Nulla
Id. id. merci	da 66 a 72	Saggio ordinario
Raccoglitori dei biglietti	72	Nulla
Addetti ai segnali	da 48 a 72	Nulla
Deviatori	72	Nulla
Facchini	72	Nulla
MERCI.		
Agganciatori	60	Saggio ordinario
Facchini	60	Id. id.
LOCOMOTIVE.		
Macchinisti	72	Saggio di una giornata di 10 ore
Fuochisti	72	Id. id. id.
Ripulitori	60	Tempo effettivo
Manovratori	54	Una volta e un quarto
Ispettori	60	Tempo effettivo
MECCANICI.		
Sorveglianti	da 51 a 60	1 volta e $\frac{1}{4}$ o 1 volta e $\frac{1}{2}$
Operai addetti alla linea	da 57 $\frac{1}{2}$ a 59	Id. id.

Il personale delle ferrovie dell'Inghilterra e della Scozia è molto malcontento quanto alle ore di lavoro: le lagnanze che a tal proposito vennero fatte si riferiscono a tre capi principali: la giornata ordinaria di lavoro, il lavoro straordinario ed i metodi per calcolare e regolare le ore. La giornata normale di lavoro sembra eccessivamente lunga tanto al personale fisso quanto al viaggiante. I cantonieri, ad esempio, che hanno

(1) *Digest*, Group. B, vol. III, pp. 44-46.

(2) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 207.

una giornata di lavoro di 8, 10 o 12 ore secondo il movimento cui essi debbono attendere dal loro casello, si lagnano della capricciosa classificazione dei caselli, e ricordano quali terribili disastri può cagionare la loro stanchezza (1). I facchini dicono che 12 ore di servizio nelle stazioni dove il traffico è incessante esaurisce le loro forze completamente (2). I macchinisti, i fuochisti e i conduttori dei treni debbono spesso lavorare 12 o 13 ore al giorno con intervalli di riposo troppo corti. Essi poi, più degli agenti fissi, sono esposti al lavoro straordinario contro il quale insorse il personale di quasi tutte le linee ferroviarie del Regno Unito e che parve davvero eccessivo nelle ferrovie *Lancashire and Yorkshire*, *North British* e *Caledonian* (3).

Le Società accusate si difesero dicendo che quasi tutte le lagnanze si riferivano all'inverno 1890-91, quando il congelamento dei canali aveva accresciuto il traffico delle ferrovie e la persistenza della nebbia ne aveva sconvolto il servizio: che ora per dar soddisfazione all'opinione pubblica, ubbidire alle raccomandazioni del *Board of Trade* e servire gl'interessi stessi della Società, s'andavano escogitando nuovi metodi per regolare la giornata di lavoro (4).

La Società mista degli agenti ferroviari (*Amalgamated Society of Railway Servants*) e l'Unione generale dei ferrovieri (*General Railway Workers' Union*) chiedono che il lavoro straordinario sia pagato ad un saggio del 25 o del 50 per cento più alto del saggio normale dei salari, solo però da alcune società e pel solo personale viaggiante è stata esaudita la loro domanda: generalmente il lavoro straordinario, dove è retribuito, è pagato allo stesso prezzo che l'ordinario (5). Pel lavoro domenicale le due società sunnominate chiedono l'una la paga di una volta e mezzo l'ordinaria, l'altra paga doppia. Finora, però, solo il personale viaggiante gode dappertutto un supplemento di mercede pel lavoro domenicale; la Commissione nondimeno poté constatare che da qualche anno in qua va scomparendo l'uso di calcolare di 7 giorni la settimana degli agenti ferroviari.

I sistemi per calcolare le ore di servizio non furono esenti da censure: il metodo di contare le ore a settimana od a quindicina dà modo alle società ferroviarie di non pagare il lavoro straordinario, poichè le giornate più lunghe sono compensate dalle più corte. Lo stesso effetto ha il « *link system* » pel quale si compensano assieme i percorsi di differente lunghezza (6).

Il sistema del cambio (*relief system*) in uso su tutte le linee, pel quale il macchinista, il fuochista o il conduttore che per cause impreviste fosse in ritardo, e dovesse quindi, per compiere il viaggio, lavorare un numero

(1) *Minutes of Evidence*, Group. B, vol. III, pp. 465-75.

(2) *Digest*, Group. B, vol. III, p. 52.

(3) *Minutes of Evidence*, Group. B, vol. III, pp. 470-90.

(4) *Id.*, *ib.*, pp. 476, 479, 482.

(5) *Id.*, *ib.*, pp. 469, 497, 501.

(6) *Id.*, *ib.*, pp. 486-95.

eccessivo di ore, può domandare ad una stazione di essere sostituito nel servizio è certo ottimo e beneviso agli agenti (1). Alcuni però dichiararono che avrebbero preferito lavorare di più pur di potere tornare a casa, e non essere obbligati a passare la notte fuori (2).

La questione delle ore di lavoro ha dato, come di leggieri si comprende, origine a molte agitazioni tra gli operai ferroviari. Nel 1883 l'*Amalgamated Society of Railway Servants* incominciò in favore degli agenti della società della ferrovia nord-orientale (*North Eastern Railway Society*) una serie d'agitazioni che finirono nel 1890 con l'accordo di Newcastle: essa chiedeva un *maximum* di 10 ore di lavoro al giorno per tutte le categorie di operai, una giornata di lavoro più breve in alcuni casi determinati, un intervallo *minimum* di otto ore di riposo ogni due giorni, ed una paga straordinaria pel lavoro straordinario e domenicale. La compagnia dichiarò impossibile accettare il programma nel suo complesso; e poichè allo stringer dei conti tutte le domande si risolvevano, a suo avviso, in quella di un aumento di salario, fece, su questo punto, qualche concessione agli operai di alcune categorie. La società operaia propose allora di sottomettere l'intera controversia all'arbitrato, e poi che la compagnia ebbe respinta quest'offerta, mise ai voti tra i suoi soci la proposta d'uno sciopero generale; questa fu rigettata, e si venne allora all'accordo di Newcastle in cui non si tenne conto che dei salari.

Nell'assemblea generale dell'*Amalgamated Society* tenuta ad Hull nell'ottobre nel 1889 si riunirono tutte le domande fatte nel corso delle agitazioni precedenti in un programma nazionale; i punti del quale relativi alle ore di lavoro sono i seguenti:

1° Che il *maximum* delle ore di lavoro debba essere di 10 per giorno; per gli addetti alla linea, però, solo di 9, e pei manovratori ed i cantonieri, dove il movimento è incessante, di 8.

Che in ogni caso il lavoro di ciascun giorno sia calcolato a sè e non contato come parte del lavoro di tutta una settimana.

2° Che il lavoro straordinario sia pagato al saggio di una volta e un quarto ed il domenicale a quello di una volta e mezzo l'ordinario.

In una circolare si ingiunse a tutte le compagnie ferroviarie del Regno Unito di aderire a quelle domande: ma le poche che risposero protestarono di non voler trattare che coi propri agenti separatamente.

Troppo lungo sarebbe accennare all'esito avuto dalle agitazioni dei ferrovieri presso le varie compagnie. Basti dire che in Iscozia a poco o nulla approdò l'opera dell'*Amalgamated Society*, mentre la ferrovia di Belfast e delle Contee settentrionali (*Belfast and Northern Counties Railway*) adottò alla lettera il programma nazionale, e quasi tutte le altre compagnie fecero concessioni ora su questa ora su quella questione (3).

(1) *Digest*, Group. B, vol. III, p. 51.

(2) *Minutes of Evidence*, Group. B, vol. III, pp. 470-92.

(3) *Id.*, ib., pp. 469-84. — *Digest*, Group. B, vol. III, pp. 14, 60, 66, 70-78.

Gruppo C. Industrie tessili, del vestiario, ecc. — In tutti i rami delle industrie tessili le ore di lavoro non superano il numero di 56 o di 56 e $\frac{1}{2}$, se vi si comprende la mezz'ora per la ripulitura dei telai, alla settimana. Il fatto che queste industrie impiegano in gran maggioranza le donne, le cui ore di lavoro sono limitate dalla legge, spiega questa uniformità, e spiega pure l'esiguo numero di lagnanze sul sovratempo, il quale non è sistematico che in alcuni distretti cotonieri, dove i direttori degli stabilimenti usano far mettere le macchine in movimento pochi minuti prima e farle fermare pochi minuti dopo le ore prefisse, tanto per guadagnare quattro o cinque ore per settimana.

Dove però il lavoro è affidato quasi esclusivamente agli uomini, le lagnanze sul sovratempo sono frequenti e gravi. Gli operai addetti ai « lupi sfilacciatori » (*willeyers*) ed i pulitori delle cardatrici (*felters*) del distretto di Leeds lavorano generalmente 66 ore alla settimana, 6 delle quali sono di lavoro straordinario non retribuito. Quando la richiesta è grande, capita spesso di dover lavorare 90 ore alla settimana: ordinariamente, poi, non è fissata l'ora dell'uscita dalle fabbriche; spesso vi si rimane fino alle 9, alle 10 o alle 10 $\frac{1}{2}$ di sera (1).

Nelle tintorie le donne ed i fanciulli, a dispetto della legge, rimangono spesso al lavoro sino alle 10 o alle 11 di sera; per gli uomini poi non v'è regola, poichè, dice un testimone, s'ha l'uso di far riposare parte delle macchine, dispensando dal lavoro gli operai che vi sono addetti e facendo lavorare gli altri sino a 16 ore al giorno (2).

Nei tre rami principali dell'industria del vestiario, la maglieria, la calzoleria e la sartoria, il diminuire del lavoro domestico e la trasformazione dei piccoli laboratori in fabbriche ha avuto un buon effetto sulla diminuzione delle ore di lavoro.

Nel primo ramo, dove la mano d'opera è quasi tutta femminile, non si lavora generalmente più di quanto la legge permette: 56 ore per settimana, le quali scendono in alcune fabbriche a 54. Non mancano però lagnanze pel lavoro straordinario che da alcuni industriali è considerato come inevitabile, poichè in alcune stagioni la richiesta degli articoli è grandissima (3).

Gli stabilimenti di calzoleria non lavorano più di 54 ore alla settimana in media; in alcuni distretti 52 e perfino 50: il sovratempo è frequente nelle stagioni più attive (4).

Pei lavoranti sarti la giornata di lavoro varia di lunghezza nei vari luoghi, e va da 9 a 16 ore. Generalmente, poichè il sistema di lavoro più comune è il cottimo, l'operaio resta al lavoro finchè non abbia finito il suo articolo. Come tutte le industrie la cui attività dipende dalle stagioni, il sovratempo è frequente nella sartoria (5).

(1) *Digest*, Group. C, vol. II, pp. 9, 10.

(2) *Id.*, *ib.*, vol. I, pp. 26, 30; vol. II, p. 18.

(3) *Id.*, *ib.*, vol. II, pp. 13, 15, 16.

(4) *Id.*, *ib.*, pp. 20-26.

(5) *Id.*, *ib.*

Dal 1850 al 1890 è avvenuta in queste industrie una considerevole riduzione delle ore di lavoro dovuta specialmente alla loro trasformazione da piccole in grandi industrie. Questa riduzione è esposta nella tavola seguente, circa alla quale bisogna tener conto di queste due cose: 1° le cifre pel 1850 e 1860 in cui le industrie erano ancora domestiche sono il risultato di pochi dati; 2° che la maggior parte dei dati sono stati forniti dagl'industriali, e che le medie tirate da essi sono quasi tutte inferiori a quelle dichiarate dalle unioni artigiane.

TABELLA IX (1).

Ore di lavoro settimanali nelle industrie del vestiario nel periodo 1850-1890.

	1850	1860	1870	1880	1890
Sartoria (Inghilterra)	68,11	61,31	60,64	57,54	56,58
» (Scozia)	66,00	63,2	57,16	56,85	54,66
Calzoleria	66,00	59,46	56,07	54,78	54,48
Maglieria	62,75	59,25	58,33	55,83	55,83

Le ore di lavoro delle donne che nelle industrie tessili, come già abbiamo visto, non raggiungono ordinariamente il limite massimo di $56\frac{1}{2}$ fissato dalla legge, anche negli opifici e stabilimenti non tessili contemplati dalla legge stanno al disotto del massimo legale di 60 per settimana. « Nel corso delle mie inchieste, scrive una delle signore Sotto-Commissarie, non ho riscontrato che un solo caso di lavoro per oltre 55 ore alla settimana: la regola generale è da 50 a 54 ore ».

Nelle industrie invece non protette dai *Factory Acts*, la giornata di lavoro delle donne è molto più lunga. Quella ad es. delle giovani di negozio è, secondo il segretario della loro Unione (*National Union of Shop Assistants*), tale da dare una media di 84 ore per settimana.

In generale, i negozi principali delle grandi città lavorano per un numero d'ore molto minore, ma coll'allontanarsi dal centro della città, i negozi diventano più piccoli, e più lunga la giornata di lavoro. Nel Galles pare che 54 ore alla settimana, non compreso il tempo dei pasti, sia la media generale, mentre in Iscozia 65 ore per settimana sono appena il *minimum*. Per le donne impiegate nei ristoranti la media settimanale va da 60 ad 80 ore, ma spesso nell'inverno, se il ritrovo è molto frequentato, s'eleva fino a 96, 99 e 102. Le lagnanze sul sovratempo vengono principalmente dalle operaie delle sartorie e stabilimenti affini, le quali, quando il lavoro abbonda, sono tenute fino alle tarde ore della sera, spesso senza ricevere alcun supplemento di paga.

È impossibile indicare con una media, anche approssimativa, la lunghezza della giornata di lavoro nell'industria domestica, sia per le frequenti

(1) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 244.

interruzioni, sia per la varietà dei casi. È certo, però, che essa è molto più lunga di quella che ordinariamente si riscontra nelle fabbriche e nelle officine, specialmente in quelle industrie dove prevale lo *Sweating system*, sul quale pare che nessuna benefica influenza abbia esercitata l'inchiesta del 1888.

Industria edilizia, tipografica, chimica, ecc. — Nell'industria edilizia e nelle affini le ore di lavoro medie per settimana stanno tra 50 e 54; bisogna però considerare che le variazioni da luogo a luogo e da stagione a stagione sono considerevoli.

TABELLA X (1).

Ore medie di lavoro per settimana nell'industria edilizia ed affini in ordine ascendente.

Categoria di operai	Ore per settimana	Categoria di operai	Ore per settimana
Muratori	50,80	Tubisti	51,88
Conciatetti in ardesia	50,84	Carpentieri e falegnami	51,92
Garzoni muratori	50,95	Decoratori di case	53,06
Garzoni dei muratori in mattoni	51,19	Stipettai	53,6
Garzoni intonacatori	51,20	Bottai	54,16
Muratori in mattoni	51,45	Costruttori di carrozze	54,69
Intonacatori	51,86	Mattonai	55,15

Come in tutte le altre industrie, così anche in queste si è avuto nel periodo 1850-90, una notevole diminuzione nelle ore di lavoro. Questa diminuzione però non fu sempre continua e progressiva, perchè in alcuni luoghi, come a Leeds pei muratori e in molti distretti pei costruttori di carrozze, le diminuzioni furono talvolta seguite da qualche nuovo aumento. Il risultato complessivo è, ad ogni modo, il seguente:

TABELLA XI (2).

Diminuzione delle ore di lavoro nell'industria edilizia ed affini nel periodo 1850-1890.

Categoria di operai	1850	1860	1870	1880	1890
Muratori in mattoni	—	—	—	52,81	50,03
Muratori	58,36	56,41	54,18	52,21	50,59
Tubisti	58,11	56,94	53,35	51,45	51,47
Carpentieri e falegnami	—	—	56,35	53,88	53,12
Stipettai	60,91	60,19	57,09	55,63	54,55
Costruttori di carrozze	60,94	60,05	57,48	54,94	54,65
Intonacatori	59,5	59,5	54,75	54,75	54,9
Decoratori di camere	60,15	59,54	55,20	55,20	54,96
Mattonai	57,96	57,53	56,65	55,34	55,15

(1) *Fifth and Final Report, ecc.*, pp. 296-7.

(2) *Id.*, p. 298.

Anche le ore di lavoro dei tipografi ed operai affini stanno in media intorno a 54 per settimana: l'unica eccezione, come si vede dalla tavola seguente, è quella dei membri d'una piccola società di Dublino. I soci dell'Unione nazionale dei lavoratori in carta hanno, è vero, una settimana di lavoro di 72 ore, ma il loro lavoro è tutto differente da quello dei tipografi e legatori di libri.

TABELLA XII (1).
Ore medie settimanali di lavoro nell'industria tipografica ed affini.

Società	Ore di lavoro settimanali	Società	Ore di lavoro settimanali
Associazione tipografica scozzese	53,44	Società dei compositori di Londra	54
Società mista degli stampatori litografi	53,66	Associazione tipografica	54,02
Unione dei garzoni tipografi artigiana dei macchinisti tipografi	54	Unione dei legatori di libri e dei rigatori a macchina	54,12
Società dei preparatori litografi in pietra e zinco	54	Società tipografica di previdenza di Dublino	56
		Unione nazionale degli operai delle cartiere	72

Oltre queste ore ordinarie di lavoro bisogna tener conto del sovratempo, del quale si hanno esempi in quasi tutte le officine. Molti operai non lo riguardano sfavorevolmente poichè, essendo esso pagato ad un saggio del 10, del 20 e del 30 % superiore al normale, è fonte di notevoli guadagni straordinari: altri, invece, lo trovano pregiudizievole ai disoccupati o agli uomini stessi che lavorano (2).

La tavola seguente mostra poi le riduzioni nelle ore di lavoro in tali industrie nel periodo 1850-90.

TABELLA XIII (3).
Diminuzione delle ore di lavoro nell'industria tipografica ed affini nel periodo 1850-90.

Ramo dell'industria	1850	1860	1870	1880	1890
Tipografi (Scozia)	62,9	59,08	55,84	53,14	52,71
» (Inghilterra e Irlanda)	59,45	59,07	57,17	54,27	54,02
Legatori di libri	59,08	58,64	56,93	54,21	54,15
Impressione litografica e ornamentale	58,16	56,4	55,5	54,61	54,34

È impossibile dare una media delle ore di lavoro nelle industrie chimiche, del gas ed affini. Non s'hanno in generale che dati di qualche sta-

(1) *Fifth and Final Report*, pp. 298-99.

(2) *Digest*, Group. C, vol. III, pp. 56-8.

(3) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 300.

bilimento privato, ma mancano cifre sistematiche e numerose. Il sig. Valon presentò alla Commissione un prospetto dal quale risultava che su 103 officine di gas, da cui egli aveva ricevute notizie, le ore settimanali di lavoro dei fuochisti variavano da 48 a 58 in 42, da 60 a 72 in 22, da 73 $\frac{1}{2}$ a 84 in 31 e giungevano fino a 90 in 1 (1). Il lavoro si compie per lo più per mezzo di due mute di 8 ore ciascuna.

Nelle industrie chimiche si ha da luogo a luogo e da stabilimento a stabilimento una divergenza tra le ore di lavoro da 30 ad 84 per settimana. Il lavoro è compiuto da due poste di 11 a 13 ore ciascuna, ma è durissimo e con intervalli di riposo affatto insufficienti; il riposo domenicale per la natura delle industrie non è quasi in alcun luogo osservato. La scarsezza poi dei dati non permette di affermare che nel cinquantennio 1850-90 vi sia stata in queste industrie quella notevole riduzione delle ore di lavoro che si riscontra in pressochè tutte le altre. Le ore di lavoro di alcune altre poche industrie e la loro riduzione progressiva nel periodo 1850-1890 sono indicate dalle tavole seguenti:

TABELLA XIV (2). — Ore di lavoro settimanali in alcune occupazioni varie.

Categoria di operai	Ore di lavoro settimanali	Categoria di operai	Ore di lavoro settimanali
Lavoranti in vetri (bottiglie di cristallo)	49,25	Lavoranti nella macinazione dei semi	61,83
Segatori	55	Panettieri	69,83
Lavoranti in stoviglie	55,80	Commessi di negozio	81,47

TABELLA XV (3).

Riduzione delle ore di lavoro in alcune industrie varie nel periodo 1850-90.

Categoria di operai	1850	1860	1870	1880	1890
Lavoranti in vetro	55,53	55,78	53,87	53,02	52,44
" in stoviglie	58,43	58,27	56,69	54,96	54,57
Panettieri	70,86	68,68	60,38	60,12	56,73

I panettieri, i commessi di negozio e gli addetti ai magazzini di deposito si lagnano però aspramente del lavoro straordinario cui essi sono sottoposti, spesso senza alcuna retribuzione. I primi in alcune città giungono a lavorare, alla fine della settimana, sino a 23, 24 e 34 ore consecutive (4). I panettieri si lagnano ancora del lavoro notturno e del domenicale. In

(1) *Minutes of Evidence, Group. C, vol. III, 25,696.*(2) *Fifth and Final Report, ecc., p. 302.*(3) *Ivi.*(4) *Digest, Group. C, vol. II, p. 53; vol. III, pp. 67, 68, 90-5.*

alcune città, come Liverpool e Leicester, essi son riusciti ad ottenere l'abolizione del primo, ma in altri luoghi, come in Scozia, il sistema del lavoro notturno, dopo essere stato abbandonato per 30 anni, ha dovuto in questi ultimi anni esser ripreso stante la vivissima concorrenza (1).

Soltanto per le industrie edilizie s'hanno cifre che permettano di porre a raffronto il numero delle ore di lavoro settimanali nelle imprese pubbliche con quello delle imprese private.

TABELLA XVI (2). — *Raffronto tra le ore di lavoro settimanali degli operai muratori, ecc., impiegati da privati e quelle degli operai impiegati da enti pubblici.*

Città	Categoria di operai	Ore di lavoro settimanali	
		Ditte private	Enti pubblici
Bolton	Falegnami, muratori, muratori in mattoni e decoratori . . .	47 $\frac{1}{2}$	51 $\frac{1}{2}$
Bradford	Falegnami, muratori e muratori in mattoni	48	49 $\frac{1}{2}$
Preston	Falegnami e tubisti	48 $\frac{1}{2}$	54 $\frac{2}{3}$
Nottingham	Falegnami, muratori in mattoni, tubisti, decoratori e garzoni dei muratori in mattoni	49	63
Oldham	Falegnami, muratori e muratori in mattoni	51	49 $\frac{1}{2}$
	Media	49	51 $\frac{1}{2}$

Dal confronto di questa tavola con la tavola corrispondente dei salari risulta, in complesso, che gli enti pubblici impiegano i loro operai per un salario minore e per maggiori ore di lavoro che non gl'industriali privati. Ma se invece di guardare alle medie generali si esaminino le singole città, si vedrà che nelle imprese private, là dove si hanno salari più alti si hanno anche le ore di lavoro più numerose e là dove si hanno le settimane di lavoro più brevi, si hanno i salari più bassi, di guisa che l'un elemento compensa l'altro. Nelle imprese pubbliche, invece, si trovano accoppiati salari alti ed ore brevi, e salari bassi ed ore lunghe.

La questione delle otto ore di lavoro. — La questione della giornata di otto ore fu largamente discussa innanzi alla Commissione da operai, da industriali, da uomini di scienza.

Qui saranno brevemente riassunti gli argomenti coi quali fu difesa e combattuta, i disegni esposti per attuarla, le ragioni per le quali parrebbe più opportuno introdurla per legge, come vogliono alcuni, o per l'azione delle *Trade Unions*, come ad altri piace di più.

Gli argomenti invocati a suo favore possono dividersi (la distinzione non è certo molto netta) in non economici ed economici.

(1) *Digest*, Group. C, vol. III, pp. 65-8.

(2) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 469.

I primi possono riassumersi in questo: che la lunghezza della giornata di lavoro attuale, resa ancora maggiore in quasi tutte le industrie dal sistema del sovratempo, è dannosa agli operai per ragioni fisiche, morali e sociali. La giornata di otto ore, permettendo al lavoratore di ritemperare le sue forze, di attendere ai suoi doveri di uomo e di cittadino, eleva ad una più alta potenza uno dei più importanti elementi della vita industriale, la mano d'opera.

Gli argomenti di natura economica sono più vari e complessi. In primo luogo, secondo i suoi fautori, la giornata di otto ore porterebbe con sé un aumento di produzione dopo un breve periodo di leggera diminuzione, asserzione che essi comprovano sia con argomenti teorici, quali la maggior efficacia e la maggior regolarità del lavoro compiuto da uomini meno stanchi ed abbruttiti, sia con dati statistici intorno agli effetti che ebbero sulla produzione le precedenti riduzioni delle ore di lavoro. Così, ad esempio, la quantità annua di carbone prodotta da ciascun minatore percorsa nel trentennio 1860-90, in cui la giornata di lavoro nelle miniere fu progressivamente ridotta, la seguente curva prima discendente, poi ascendente:

TABELLA XVII (1).

Produzione annua per ciascun minatore di carbone nel periodo 1860-90.

Distretto	Numero medio delle tonnellate	Numero medio delle tonnellate	Numero medio delle tonnellate
	1861-69	1870-79	1880-90
Northumberland e Durham	403	312	332
Galles del Sud	367	277	290
Yorkshire	274	266	300
Scozia	299	276	307
Lancashire settentrionale e orientale	262	274	318

Nè poi essa aumenterebbe il costo di produzione e quindi diminuirebbe il saggio dei salari, poichè gli industriali troverebbero un compenso nella cresciuta efficacia del lavoro e nell'introduzione di macchine più perfezionate. Ne fanno prova gli esperimenti già tentati: negli alti forni del Cumberland, ridotta la muta da 12 ad 8 ore, il costo di produzione non è salito che di 3 pence per tonnellata, ed il salario degli operai non è sceso che di 2 pence (2); i signori Allan e Short industriali a Sunderland dichiararono che l'adozione della giornata di 8 ore nei loro stabilimenti non li ha punto costretti a diminuire le mercedi (3), ed un fabbricante di bottiglie disse che l'introduzione della giornata di otto ore, col sistema di tre mute di operai, farebbe aumentare del 20 % la produzione delle bottiglie, diminuendo di molto il costo di produzione, e lo porrebbe così in grado di

(1) *Fifth and Final Report*, ecc., p. 52.

(2) *Digest*, Group. A, vol. II, p. 90.

(3) *Minutes of Evidence*, Group. A, vol. III, 21,204.

mettere sul mercato un tipo di bottiglie di poco prezzo, che ora è quasi esclusivamente fornito dall'estero, e di dare ai suoi operai « salari splendidi » (1).

Il signor Webb espose diffusamente innanzi alla Commissione in seduta plenaria la ragione per cui la riduzione delle ore di lavoro non avrebbe sui salari e sui prezzi quel pernicioso effetto che alcuni temono o fingono di temere. Concesso pure, disse egli, che in seguito a questa riduzione, crescesse il costo di produzione, non perciò i salari e la domanda fatalmente cadrebbero. Finchè i prezzi rimangono inalterati non muta nè il saggio delle merci, nè la richiesta, nè la produzione; la perdita è sopportata tutta dall'interesse e dai profitti. Ora non è detto che i prezzi debbano, necessariamente, crescere; lo prova il fatto che nelle ferrovie, elevatosi il costo dell'esercizio, non sono aumentate le tariffe dei trasporti. Nè, diminuiti interesse e profitto, il capitale inglese emigrerebbe all'estero, poichè è difficile che potrebbe trovare impieghi più lucrosi (2).

Il Mann, inoltre, associandosi alle considerazioni del Webb, aggiunse che, adottata la giornata di 8 ore, l'Inghilterra non avrebbe a temere la concorrenza estera; essa è la prima delle nazioni industriali non solo nonostante che i suoi operai lavorano di meno, ma appunto per ciò. Se poi accadesse che il commercio estero si risentisse di questa riforma, gli industriali inglesi troverebbero un ampio compenso nella maggior potenza d'acquisto delle classi lavoratrici (3).

Altro beneficio che alcuni dei fautori della giornata di 8 ore si ripromettono dalla sua introduzione è l'assorbimento progressivo dei disoccupati, il che contrasta in parte con l'opinione che la giornata di otto ore non diminuirebbe la quota di produzione individuale. Ma come quest'assorbimento avverrebbe nel fatto, nessuno spiega chiaramente: solo il Mann, a traverso una serie di ragionamenti, viene alla conclusione che il crescere della potenza d'acquisto delle classi lavoratrici aumenterebbe il consumo totale, e quindi darebbe sempre nuovo stimolo e nuovo sfogo alla produzione (4).

Gli oppositori della giornata di otto ore ribattono argomenti con argomenti, cifre con cifre.

A chi dice che la giornata attuale, essendo troppo lunga, reca danno alla salute dei lavoratori, rispondono i proprietari e direttori delle miniere, i minatori unionisti del Northumberland e del Durham e pochi non unionisti del Centro che nell'industria mineraria ciò non è vero.

Ed a prova della loro affermazione essi portano la deposizione del dott. Ogle innanzi alla Commissione d'inchiesta in seduta plenaria (5).

(1) *Digest*, Group. C, vol. III, p. 147.

(2) *Commission as a Whole*, *Digest*, p. 22.

(3) *Id.*, *ib.*, p. 17.

(4) *Id.*, *ib.*, p. 16.

(5) Q. 1683.

Il dott. Ogle asserì che la percentuale della mortalità dei minatori di carbone, nonostante i pericoli cui essi sono esposti e l'ambiente malsano in cui vivono, è sorprendentemente bassa, e in tutti i distretti che egli aveva studiato è più bassa della percentuale della mortalità dei maschi di età corrispondente e della percentuale della mortalità di tutto il distretto, i minatori compresi.

Ed a comprovare quest'asserzione egli presentò la seguente tabella che si riferisce agli anni 1880-81-82.

TABELLA XVIII.

Mortalità relativa dei minatori di carbone.

Distretto minerario	Mortalità relativa dei minatori di carbone per tutte le cause	Mortalità relativa di tutti i maschi per tutte le cause
Durham e Northumberland	1,570	1,723
Lancashire	1,671	2,246
Riding occidentale	1,388	1,854
Derbyshire e Nottinghamshire	1,320	1,522
Staffordshire	1,665	1,811
Galles del Sud e Monmouthshire	1,944*	1,809
Inghilterra e Galles (media)	1,603	1,799

N. B. — La cifra della mortalità del clero, che in Inghilterra è la più bassa, è presa come 1000.

* Questa cifra diventa anch'essa minore della corrispondente nella colonna di fianco se si detraggono le morti per infortuni sul lavoro.

Il vice-presidente dell'Associazione nazionale dei direttori di miniere di carbone riferì, poi, che quando l'antico *Order of Foresters* volle aumentare la quota di contribuzione dei minatori per la natura pericolosa del loro lavoro, i minatori stessi presentarono cifre per provare che questa pretesa non era punto fondata (1). E nelle conferenze tenute nel 1891 tra i rappresentanti dei proprietari di miniere di carbone e la Federazione dei minatori sulla questione delle otto ore, quelli osservarono che tra tutte le società d'assicurazione sulla vita solo una chiedeva una quota più alta ai minatori. Soggiungono ancora esser falso che la maggior parte degli infortuni mortali avvenga nelle ultime ore di lavoro, come è dimostrato dalle tavole seguenti che si riferiscono ad un periodo di 10 anni:

Ore della muta	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*	8*	9*	10*	15*	
Numero delle esplosioni fatali	48	22	29	26	24	17	11	16	10	1	1	
Totale nelle prime 4 ore											125	
Totale nelle rimanenti											80	
Ore della muta	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*	8*	9*	10*	11*	15*
Numero dei morti	136	317	278	481	333	69	182	60	95	2	—	3
Totale nelle prime 4 ore											1202	
Totale nelle rimanenti											744	

(1) *Digest*, Group. A, vol. I, p. 57.

Passando ad un altro ordine di ragioni, gli oppositori sostengono che la giornata di otto ore diminuirebbe la produzione, poichè in talune industrie sarebbe impossibile aumentare il numero o la potenza qualitativa o quantitativa delle macchine, e ne accrescerebbe il costo colpendo per tal modo i salari e mettendo l'Inghilterra in una posizione svantaggiosa di fronte alle altre nazioni industriali europee. Ne soffrirebbero così tutte le principali industrie inglesi: ne soffrirebbe quella del carbone la quale deve lottare contro la concorrenza degli Stati Uniti, della Germania, del Belgio e della Francia, dove d'anno in anno cresce la produzione singola di ciascun operaio, mentre in Inghilterra tende a diminuire, come si scorge dalla seguente tabella:

TABELLA XIX.

1° *Produzione del carbone per ogni singolo operaio
(lavoro nel sottosuolo e alla superficie).*

	1882	1889	Aumento	Diminuzione
	tonnellate	tonnellate		
Gran Bretagna	345	317	—	28
Stati Uniti	370	435	65	—
Germania	274	317	48	—
Francia	190	215	25	—
Belgio	167	184	17	—

2° *Produzione del carbone per minatore (lavoro nel sottosuolo).*

	1882	1889	Aumento	Diminuzione
Gran Bretagna	428	387	—	41
Stati Uniti	—	823	—	—
Germania	346	425	79	—
Francia	265	305	40	—
Belgio	221	246	25	—

Solo carbone
bituminoso

Ne soffrirebbe la ferriera che per sostenere l'inevitabile aumento del 33 % al minimo, o dovrebbe ridurre di molto i salari, al che gli operai non consentirebbero mai, o perirebbe soffocata dalla concorrenza degli Stati Uniti. Questi, infatti, avevano nel 1890 una produzione di 37 tonnellate di ferro crudo per ogni operaio contro 32 in Inghilterra; mentre nel 1870 la produzione non era là che di 16, mentre qui era di 58 (1).

Alcune industrie tessili, poi, quali quelle del cotone, della juta e della maglieria, di cui l'Inghilterra aveva una volta il monopolio quasi esclusivo, sarebbero ruinate addirittura, la prima dall'India, la seconda dagli Stati Uniti, l'ultima dalla Germania (2). Le società del gas che quasi tutte hanno adottata la giornata di otto ore hanno dovuto riconoscere che il costo di produzione è enormemente cresciuto, dove del 10, dove del 16, dove del 20,

(1) *Minutes of Evidence, Group. A, Q. 14,674, 1675.*

(2) *Digest, Group. C, vol. I, pp. 55, 56; vol. II, p. 76.*

dove persino del 48 per cento, ricadendo sui consumatori e falciando i profitti (1).

Il Giffen (2), rappresentante delle idee liberiste, ribattendo le considerazioni del Webb e del Mann, socialisti, disse che se fino ad ora le riduzioni delle ore di lavoro e l'aumento delle mercedi erano procedute di pari passo, cioè era solo perchè quelle riduzioni erano state fatte in seguito alle mutate condizioni economiche e non a dispetto di esse.

La riduzione delle ore di lavoro imposta da una legge sarebbe, dal punto di vista puramente economico, inutile o dannosa: inutile in quelle industrie nelle quali l'aumento del tempo di riposo importerebbe un vantaggio economico, perchè in esse la giornata di lavoro si contrarrebbe spontaneamente; dannosa, è una semplice tautologia l'affermarlo, in quelle che non potrebbero adottarla senza soffrire un danno economico.

E poi smentito dai fatti, ribatte ancora il Giffen, che una giornata di lavoro più breve assorbirebbe buon numero dei disoccupati: col diminuire delle ore di lavoro, insegnano gli esperimenti già fatti, non diminuisce la produzione media di ciascun operaio, e quando in seguito ad uno sciopero questa produzione diventa minore, l'effetto immediato non è l'assorbimento dei disoccupati, ma la disoccupazione di altri lavoratori alla cui industria il lavoro degli scioperanti forniva la materia prima.

Con altri argomenti ancora, o di minor conto o di natura troppo tecnica per essere qui riportati, fu combattuta e difesa la giornata di otto ore: alla asserzione generale degli oppositori che essa non sarebbe applicabile a ciascuna industria i fautori risposero spesso esponendo piani secondo i quali le difficoltà tecniche sarebbero state eliminate. Così il signor Jaques (3), rappresentante della Lega delle otto ore nel Northumberland, spiegò un suo progetto « semplice e di facile attuazione » pel quale « tutti i minatori che ora lavorano più di otto ore avrebbero avuta la loro giornata di lavoro ridotta ad otto ore, mentre nello stesso tempo tutti quelli che lavorano meno di otto ore avrebbero continuato a godere della loro più breve giornata »; sperando evidentemente di conciliare alla desiderata riforma i minatori del Northumberland e del Durham.

Così, ancora, i rappresentanti dei facchini dei docks ribatterono l'asserzione che è impossibile abolire il sovratempo nelle occupazioni di un'attività non uniforme, presentando un progetto di giornata di otto ore, fondato, come tutti gli altri, sul sistema dei ricambi (4).

Tra i sostenitori stessi della riforma sono divise le opinioni sul modo d'introdurla, se per legge, cioè (e in tal caso generalmente obbligatoria o facoltativa per ciascuna industria?), oppure mediante l'azione delle Unioni artigiane. I minatori di sette distretti, compresi quelli del Cleveland, che

(1) *Digest*, Group. C, vol. III, pp. 142-43.

(2) *Commission as a Whole*, *Digest*, p. 43.

(3) *Digest*, Group. A, vol. I, pp. 49-50.

(4) *Id.*, Group. B, vol. I, pp. 56, 72.

prima erano di opinione contraria, i rappresentanti di pochissime industrie del primo gruppo (oltre la mineraria), quasi tutti quelli dei facchini dei docks, dei ferrovieri, delle industrie tessili, del vestiario, chimiche, di costruzione e varie si dichiararono in favore dell'intervento legislativo, temendo che le conseguenze disastrose di lunghi scioperi e la debolezza delle industrie non organizzate avrebbero reso vana e pericolosa l'azione delle *Trade Unions*.

Alla maggior parte, però, parve giusto ed opportuno che la legge lasciasse la facoltà dell'opzione per industria (i minatori soltanto chiesero ancora l'opzione per distretto nella loro industria); ma d'altra parte non mancarono le voci di protesta contro questa proposta, la quale sarebbe stata difficilissima a porre in atto nei limiti malsicuri che dividono industria da industria, ed avrebbe apportato la confusione, la disorganizzazione e la oppressione delle minoranze più deboli.

Innanzi alla Commissione in seduta plenaria la questione fu discussa dal Giffen da una parte, dai socialisti Mann, Webb e Hyndman dall'altra. Alla opinione del Giffen contraria all'azione legislativa s'è già sopra accennato. Il Webb (1) disse esser vano sperare che la riduzione sarebbe venuta spontaneamente, esser d'altra parte temerario affidarla ad una lotta condotta dalle *Trade Unions*, dalla quale poi sarebbe escluso un importante elemento della transazione, il pubblico. Egli però considerava come non attuabile ogni legge che fissasse alla giornata di lavoro un numero determinato di ore, fosse otto fosse altro, senza riguardo alle condizioni speciali di ciascuna industria o distretto: proponeva perciò che la legge desse facoltà al segretario di Stato responsabile dell'esecuzione dei *Factory Acts* di fissare ad un dato *maximum* di ore la giornata di lavoro in ciascuna industria che avesse bisogno di una tale restrizione. Per rendersi conto di questo bisogno, il segretario di Stato dovrebbe accertarsi della opinione della maggioranza degli individui interessati con tutti quei mezzi che sono a disposizione del *Local Government Board* per le inchieste di simil genere, e conformemente a quella emanare il suo ordine, senza concedere esenzione a nessuna minoranza, ramo o distretto. Per le industrie puramente locali e i cui rami hanno ciascuno un mercato circoscritto, oltre il quale non si fanno concorrenza, come ad esempio quella dei tramways, ecc., la facoltà di determinare i limiti della giornata di lavoro dovrebbe essere data alle autorità locali.

Pare che le *Trade Unions* stesse siano a poco a poco venute nell'opinione di lasciare all'azione legislativa l'introduzione della giornata di otto ore. Secondo il signor Fenwick (2), rappresentante del Comitato parlamentare delle Unioni artigiane, la questione fu da queste per la prima volta discussa al Congresso di Bradford nel 1888. Si deliberò allora di sottoporre al voto degli unionisti le due seguenti domande:

(1) *Commission as a Whole, Digest*, p. 22.

(2) *Id.*, *ib.*, p. 26.

a) siete voi favorevole alla giornata di lavoro di otto ore?

b) vorreste che la si ottenesse per legge del Parlamento?

Soltanto quelli che avessero votato sì sulla prima domanda avrebbero naturalmente dovuto votare sulla seconda.

Su 178,376 unionisti risposero alla prima domanda 107,046; di cui 39,656 pel sì e 67,390 pel no. Alla seconda domanda si ebbero 40,794 risposte, di cui 28,511 pel sì e 12,283 pel no. L'anno appresso il Congresso di Dundee, dopo un lungo dibattito, annullò questo plebiscito per la natura poco soddisfacente delle risposte avute; e nel 1890 i 457 delegati delle Unioni artigiane riuniti a Liverpool approvarono con 193 favorevoli contro 155 contrari e 109 astenuti il principio della giornata legale di otto ore; l'istessa mozione presentata l'anno successivo al Congresso di Newcastle guadagnò 52 voti favorevoli, ma ne perdette, nel 1892, 50 a Glasgow, quando fu introdotto il principio dell'opzione per industria.

Le Unioni artigiane hanno infine eletto un Comitato parlamentare incaricandolo di promuovere l'approvazione di una legge che fissi il limite massimo delle ore di lavoro ad 8 per giorno o a 48 per settimana, salvo facoltà ai membri organizzati di ciascuna industria di chiedere che la propria industria venga dispensata dall'osservanza della legge.

C. — Infortuni sul lavoro, Casse di soccorso e responsabilità degli imprenditori.

A prevenire gli infortuni sul lavoro mirano le ispezioni e le misure di sicurezza prescritte dalla legge, a ripararne in parte le dolorose conseguenze provvedono la responsabilità pecuniaria addossata agli imprenditori dall'*Employers Liability Act* (Legge sulla responsabilità degli imprenditori) e l'assicurazione alle casse di soccorso istituite dagli industriali stessi o dalle società operaie o presso apposite compagnie.

Gruppo A. — I vari atti che regolano il lavoro minerario e prescrivono le misure da adottarsi per una sufficiente ventilazione delle gallerie e per assicurare col legname le volte e le pareti, l'ordinamento delle ispezioni governative, la facoltà delle ispezioni per parte degli stessi minatori, la legge sulla responsabilità degli imprenditori hanno tutti contribuito a rendere meno pericoloso il lavoro nelle miniere; onde nella maggior parte dei distretti non s'ebbero che poche lagnanze in proposito (1). Una voce discordante venne dal distretto del Lanarkshire e Ayrshire dove gli operai accusano di scarsezza e di cattiva qualità il materiale di sicurezza, di negligenza gli ispettori governativi, di colpevole imprevidenza e di disobbedienza alle leggi gli imprenditori che, per pagare mercedi più basse, impiegarono operai inesperti, i quali sono causa di frequentissimi disastri (2).

(1) *Digest, Group. A.*, vol. I, pp. 8, 10, 34; vol. II, p. 20.

(2) *Id.*, *ib.*, vol. I, p. 70; vol. II, pp. 23, 120.

Le lagnanze più numerose e vivaci furono volte contro l'impiego di operai inesperti e contro l'opera degli ispettori governativi. Questi sono accusati di visitare raramente le miniere o di contentarsi d'una visita di un'ora là dove sarebbe necessario un esame per più giorni consecutivi (1). Ma a queste accuse provenienti da alcuni distretti si contrappongono deposizioni assai numerose le quali affermano che l'opera degli ispettori è vigile e coscienziosa (2). D'altra parte, pare che i minatori poco si valgano del diritto loro concesso dalla legge di affidare ad alcuni di loro stessi l'ispezione della miniera. Le miniere in cui è compiuta, sistematicamente o occasionalmente, tale ispezione da parte degli operai non sono che il 10 % delle miniere di carbone di tutto il Regno. In alcuni distretti i proprietari delle miniere favoriscono quest'uso, incitando gli operai, provvedendo il materiale necessario, pagando parte delle spese; in altri, invece, gli operai adducono a ragione della loro inerzia la paura di porsi in mala vista presso i padroni e la mancanza di fondi (3).

Le raccomandazioni che si fecero a tal proposito furono d'accrescere il numero degli ispettori e specialmente di far sì che gli operai stessi possano essere nominati sotto-ispettori governativi o abbiano almeno il diritto di affidare l'ispezione, che essi stessi dovrebbero fare, a persone pratiche e di loro fiducia (4).

Pure, il numero degli infortuni nelle miniere segna, nell'ultimo ventennio, una notevole diminuzione. La percentuale delle morti nella Società permanente di soccorso del Northumberland e del Durham (*Northumberland and Durham Permanent Relief Society*) è progressivamente discesa da 3,83 nel periodo 1862-67 a 1,6 nel quinquennio 1886-90. Nell'annata 1890 la cifra della mortalità per infortuni nelle miniere non fu che di 1 ogni 528 operai ed ogni 167,763 tonnellate di materiale per la Gran Bretagna e l'Irlanda, e di 1 ogni 638 operai ed ogni 194,228 tonnellate di materiale per la sola Scozia.

La causa più frequente d'infortuni è la caduta delle volte o delle pareti specialmente nel Galles. In 11 distretti su 12 il numero degli infortuni derivanti da essa è di molto maggiore della somma degli infortuni avvenuti per altre varie cause.

(1) *Digest*, vol. I, pp. 23, 25, 27, 70, 71.

(2) *Id.*, ib., pp. 33, 34, 72.

(3) *Id.*, ib., pp. 33, 34, 71; vol. II, pp. 16, 17, 118, 119.

(4) *Id.*, ib., vol. I, pp. 13, 24, 25, 70, 71, 72.

TABELLA I (1). — *Infortuni seguiti da morte nel sottosuolo.*

Distretto	Per la caduta di volte o pareti	Per altre cause	Totale
Scotia orientale	32	28	60
» occidentale	20	26	46
Newcastle, Cumberland e Durham settentrionale	30	44	74
Durham meridionale, Westmoreland, ecc.	38	25	63
Yorkshire, Riding orientale e occidentale e Lincoln	47	38	85
Lancashire orientale e settentrionale e Irlanda	26	21	47
» occidentale e Galles settentrionale	55	23	78
Derbyshire, Leicestershire, Notts, Warwick	31	25	56
Staffordshire settentrionale, Chesire, Shropshire	18	16	34
» meridionale e Worcestershire	19	14	33
Monmouthshire, Gloucestershire e Somersetshire	31	20	51
Galles meridionale	71	62	133
Totale	418	342	760

TABELLA II (2).

Infortuni seguiti da morte nelle miniere del Regno Unito nel periodo 1874-94.

Anno	Numero degli operai impiegati	Tonnellate di carbone cavato	Numero delle morti derivanti da						T	Percentuale (per 100) del numero degli oye
			esplosione di fuoco polvere	Caduta delle volte ecc.	infortuni nei pozzi	infortuni nel sottosuolo	infortuni nei pozzi	T		
1874	538,829	140,713,832	166	413	154	214	109	1056	0,19	
1875	535,845	147,720,313	288	458	172	227	99	1244	0,23	
1876	514,523	148,989,385	95	449	129	149	111	933	0,18	
1877	494,391	148,846,260	345	448	129	187	99	1208	0,24	
1878	475,329	145,798,138	586	469	111	161	86	1413	0,30	
1879	476,810	145,366,369	184	426	120	172	71	973	0,20	
1880	484,933	161,466,793	499	462	91	178	88	1318	0,27	
1881	495,477	168,959,931	116	450	110	190	88	954	0,19	
1882	503,987	171,334,032	250	468	116	208	84	1126	0,22	
1883	514,933	178,763,390	134	469	97	246	108	1054	0,20	
1884	520,376	174,872,759	65	482	88	213	94	942	0,18	
1885	520,632	173,223,960	341	439	76	219	75	1150	0,22	
1886	519,970	170,006,959	129	461	86	188	89	953	0,18	
1887	526,277	173,049,795	149	470	84	213	79	995	0,18	
1888	549,184	182,660,163	49	471	75	209	102	906	0,16	
1889	581,809	189,663,656	138	465	74	292	143	1112	0,19	
1890	632,380	194,605,887	290	434	88	245	137	1194	0,18	
1891	667,983	197,693,592	51	476	119	236	123	1005	0,15	
1892	683,642	191,954,908	123	435	91	255	112	1016	0,14	
1893	683,008	175,236,857	160	412	103	265	120	1060	0,15	
1894	795,240	199,451,018	317	444	77	177	112	1127	0,14	

(1) *Fifth and Final Report, ecc.*, p. 60.(2) *Second Annual Report of the Labour Department, ecc. (1894-95)*, p. 136.

Osservando però la tavola II compilata dal « *Labour Department* » sui rapporti annuali ed a cui noi abbiamo aggiunta la percentuale delle morti al numero degli operai impiegati, si scorge che tale percentuale è bensì bassa, ma non può dirsi che sia andata sensibilmente decrescendo nel ventennio. Solo negli ultimi quattro anni si hanno cifre basse, ma da esse non si può ancora indurre una tendenza degli infortuni mortali a decrescere.

Nelle industrie dei metalli o meccaniche il maggior numero d'infortuni è dato dai laminatoi, dalle fonderie d'acciaio e dagli stabilimenti di costruzioni navali (1).

Gruppo B. — Il trasporto continuo di pesantissime mercanzie rende pericoloso il lavoro nei docks e sulle banchine. Nei docks sottoposti alla sorveglianza del *London and India Docks Joint Committee* accaddero, nel 1891, 900 infortuni di cui 9 con esito letale; 31 gravi e 41 leggeri se ne contarono nel 1890; e 7 gravi e 24 leggeri nei primi 6 mesi del 1891 se ne contarono nei *Surrey Commercial Docks*. Le cause più frequenti sono qui la difettosità delle macchine e dei materiali, l'impiego dei fanciulli o di persone inesperte e la fretta dei facchini (2).

Scarse deposizioni s'ebbero sugli infortuni nelle ferrovie: la Società mista dei Ferroviari (*Amalgamated Society of Railway Servants*) disse che il maggior pericolo era corso dagli agganciatori, ed altri pochi testimoni designano la cattiva costruzione dei ponti e l'insufficiente illuminazione delle stazioni come cause d'infortuni.

Il *Labour Department* ci dà però i seguenti particolari sugli infortuni del personale ferroviario.

TABELLA III (3). — *Infortuni nelle ferrovie nel periodo 1880-94.*

Anno	Infortuni dovuti al movimento dei veicoli			Altri infortuni			Totale per le due categorie d'infortuni		
	Morti	Feriti	Totale	Morti	Feriti	Totale	Morti	Feriti	Totale generale
1880	546	2080	2626	34	2429	2463	580	4509	5089
1881	521	2446	2967	41	3734	3775	562	6180	6742
1882	553	2576	3129	27	3987	4014	580	6563	7143
1883	554	2460	3014	48	3576	3624	602	6036	6638
1884	546	2319	2865	39	3588	3627	585	5907	6492
1885	451	2117	2568	19	3208	3227	470	5325	5795
1886	425	2010	2435	34	3480	3514	459	5490	5949
1887	422	2075	2497	34	3703	3737	456	5778	6234
1888	396	2193	2589	46	4392	4438	442	6585	7027
1889	435	2769	3204	41	5593	5634	476	8362	8838
1890	499	3122	3621	37	6287	6324	536	9409	9945
1891	549	3161	3710	54	5995	6049	603	9156	9759
1892	534	2915	3449	41	5510	5551	575	8425	9000
1893	460	2631	3091	56	4204	4260	516	6835	7351
1894	479	2711	3190	43	4618	4561	522	7229	7751

(1) *Digest*, Group. A, vol. II, pp. 39, 50, 52, 63, 64; vol. III, pp. 24-28.

(2) *Id.*, Group. B, vol. I, pp. 12, 19, 24; vol. II, pp. 14, 54.

(3) *Second Annual Report*, ecc, p. 140.

Il numero degl'infortuni nelle ferrovie è dunque abbastanza rilevante: mancano però dati per metterlo in rapporto al numero degli operai impiegati. Si sa solo che al 31 dicembre 1889 il personale delle varie Società ferroviarie del Regno Unito era di 381,626 uomini, il che darebbe per quell'anno il 2,31% d'infortuni, e cioè 0,12% di morti e 2,19% di feriti.

Gruppo C. Industrie tessili e del vestiario. — Nelle industrie tessili, del vestiario, ecc., gl'infortuni non sono frequenti e sembra che tendano ancora a diminuire (1). Le cause principali che danno loro luogo sono da una parte la grande celerità a cui sono spinte le macchine, e l'uso di farle pulire mentre sono in moto; dall'altra, a detta di alcuni testimoni, la noncuranza degli operai specialmente verso i fanciulli che lavorano sotto i loro ordini (2).

Vivi appunti si fecero però al sistema d'ispezione industriale. Quasi tutti i testimoni, appartenenti agli operai, agli imprenditori e al corpo degl'ispettori stessi, lo trovarono inadeguato ai bisogni. Questi ultimi dissero che il grandissimo numero di fabbriche e di officine che sono sotto la giurisdizione di ciascuno, non permette in generale di visitare uno stesso stabilimento che ogni due o tre anni. Gli operai invocarono anche qui, come fra i minatori, la nomina di sotto ispettori appartenenti alla classe operaia, perchè il più delle volte gl'ispettori sono persone non pratiche dei metodi di lavoro. Questo desiderio fu però oppugnato dagl'industriali, i quali affermarono che gl'ispettori più che essere pratici della tecnica del mestiere debbono essere persone di una certa coltura, di buon senso e discreti (3).

Industrie edilizie, chimiche, tipografiche, ecc. — Tra gli operai delle industrie chimiche ed altre varie (tipografica, edilizia, ecc.) comprese nel terzo gruppo fu generale la lagnanza per le cattive condizioni igieniche degli opifici e l'insufficienza delle ispezioni. I panettieri e i tipografi si lagnarono dei locali sotterranei, umidi e senza aria: i lavoranti in ceramica delle altissime temperature cui erano esposti; gli operai delle industrie chimiche dissero che nulla si faceva per rendere meno pernicioso il lavoro di quelle industrie per sè stesse insalubri (4). Circa l'ispezione, se ne lamentò al solito l'insufficienza che in alcuni luoghi e in alcune industrie diventa mancanza assoluta, dovuta allo scarso numero di personale, e la poca conoscenza delle industrie da parte degli ispettori. Molti testimoni asserirono pure che l'ispezione è il più delle volte apparente e nominale perchè gl'industriali ne sono avvertiti prima; e il padrone di una panetteria, pur affermando che egli aveva due ispezioni all'anno, non potè negare di essere sempre preavvisato (5).

(1) *Digest, Group C*, vol. I, pp. 32, 38.

(2) *Id.*, *ib.*, pp. 9, 19, 20, 38; vol. II, pp. 8-11.

(3) *Id.*, *ib.*, vol. I, pp. 67-9.

(4) *Id.*, *ib.*, vol. III, pp. 21-4, 64-8, 57-8, 82-3, 91-3.

(5) *Id.*, *ib.*, pp. 15, 22, 69, 71, 94.

Il numero maggiore d'infortuni si ha nelle segherie e nell'industria edilizia: ed in queste, come nelle altre, la colpa ne è rigettata da una parte sull'altra; poichè gli operai accusano gl'imprenditori di non porre ripari alle macchine, di addensarle in uno spazio ristretto, ecc., mentre questi incolpano quelli di disattenzione, di fretta e via dicendo. Nell'industria edilizia, poi, gli operai si lamentano della poca solidità delle impalcature, mentre i padroni sostengono a loro volta che sia dovere degli operai, prima di mettersi all'opera, di assicurarsi della buona costruzione e della resistenza di esse (1).

Per comune consenso l'atto sulla responsabilità degl'imprenditori ha esercitata una grande e benefica influenza sulla diminuzione degl'infortuni: molte disposizioni però si vorrebbero modificate per accrescere la sua efficacia a favore degli operai. Pel diritto comune inglese la responsabilità dei padroni verso i loro dipendenti scaturisce dal contratto di servizio, nel quale, a meno di patto contrario, si intende compreso l'obbligo da parte dei primi di associare ai secondi compagni o superiori competenti. Qui cessa però ogni responsabilità: quando non si può provare la *culpa in eligendo*, il padrone non è tenuto a nessun risarcimento per i danni prodotti ad un suo dipendente per colpa di un altro suo dipendente.

Questa dottrina che chiamasi del « *common employment* » fu in parte modificata dall'*Employers' Liability Act*, il quale addossò agl'imprenditori la responsabilità degli atti colposi commessi nell'esercizio delle loro funzioni dalle persone da essi investite di autorità sugli operai. Ma nel caso che il fatto dannoso fosse stato commesso da un compagno di lavoro, gli imprenditori rimasero, come prima, esenti da ogni responsabilità verso gli operai danneggiati.

Ma v'è ancora di più: spesso è negato all'operaio vittima d'un infortunio ogni risarcimento in base alla dottrina della negligenza comune (*contributory negligence*), derivata dalla massima *volenti non fit injuria*. Così, ad es., se un operaio non denunciasse un pericoloso difetto d'una macchina, o se lo denunciasse e per ordine del sorvegliante continuasse a lavorare con esso, cadrebbe pel fatto d'aver continuato a lavorare sotto l'applicazione della dottrina della *contributive negligence* e non avrebbe più, ove avvenisse l'infortunio, il diritto al risarcimento. E facile capire a quanti abusi si prestino queste sottigliezze giuridiche, a quante lagnanze diano luogo, come da tutte le classi d'operai s'invochi che con una modificazione dell'*Employers' Liability Act* se ne paralizzino gli effetti; il comitato parlamentare del congresso delle *Trade Unions* ha tra gli altri suoi compiti anche quello di promuovere l'abolizione di tali dottrine (2).

Se poi alla difficoltà di ottenere il risarcimento per questa tortuosità delle vie legali, s'aggiunge ancora la forte spesa che i procedimenti giudiziari importano, gli ostacoli che si frappongono alla raccolta delle prove

(1) *Digest*, vol. II, pp. 35-7, 49; vol. III, pp. 17, 57, 85, 180.

(2) *Commission as a Whole, Digest*, p. 6.

ed il timore dell'operaio di mettersi in guerra contro la persona da cui dipende il suo avvenire, si ha la spiegazione del perchè si ricorra rarisimamente ai Tribunali, e si preferisca contrattare fuori dell'atto (*contracting out the Act*), venire cioè coll'imprenditore ad un accordo pel quale l'operaio rinunzia al diritto concessogli dalle leggi di chiedere all'imprenditore il risarcimento dei danni cagionatigli dalla negligenza sua o delle persone di cui egli deve rispondere, e l'imprenditore s'obbliga generalmente a contribuire una certa quota alle casse di soccorso degli operai o di assicurarli a sue spese.

La gran maggioranza dei minatori non ha voluto derogare alla legge, ma una forte minoranza v'ha acconsentito; le *Trade Unions* stesse dei minatori sono di opinione diversa; in alcuni distretti hanno proibito ai loro soci di accedere al patto, in altri hanno lasciato ciascun individuo libero di regolarsi a suo talento.

Nel 1891 gli operai di tutti i distretti minerari del Regno Unito erano a questo proposito così divisi: 119,122 avevano accettato il patto cogli imprenditori, 529,328 erano rimasti fedeli alle disposizioni della legge.

Il *contracting out* è invece comunissimo nelle ferrovie inglesi. La *London and North Western Railway Company* nel 1888, quando fu promulgato l'*Employers' Liability Act*, lasciò ai suoi agenti la scelta di rinunziare ai diritti concessi dalla legge prendendo in cambio un contributo alla cassa d'assicurazione. Quasi tutti accettarono, e da allora il derogare alla legge è divenuto condizione essenziale per gl'impiegati di quella Società; un gran numero dei quali ha rivolta al Parlamento una petizione chiedendo che non venga loro tolta questa facoltà.

In altre Società inglesi il contrattar fuori della legge è frequente, ma non obbligatorio. Le Società scozzesi e irlandesi non conoscono invece tal pratica, la quale fu violentemente condannata dai rappresentanti della Società mista dei ferrovieri per la Scozia e l'Irlanda (*Amalgamated Society of Railway Servants for Scotland and Ireland*) come quella che rende gl'imprenditori neglienti a prendere le misure necessarie a prevenire gl'infortuni (1).

In tutte le altre industrie il « contrattar fuori » è poco praticato e molto combattuto, poichè non solo rende gl'imprenditori più trascurati, ma talvolta priva le vittime degl'infortuni d'ogni risarcimento; molti industriali, infatti, hanno l'uso d'assicurare gli operai presso potenti società d'assicurazione, dalle quali è difficilissimo ottenere un centesimo di premio (2).

Gl'industriali si meravigliano di questa opposizione quasi generale ad un sistema che essi credono finanziariamente dannoso alla loro classe e invece di grande vantaggio agli operai.

In fatto, dicono essi, per le dottrine del *common employment* e della *contributory negligence*, per la difficoltà della prova, per la lunghezza dei pro-

(1) *Digest*, Group. B, vol. III, pp. 134-7.

(2) *Id.*, Group. C, vol. III, p. 179.

cedimenti giudiziari non conviene agli operai di sperimentare le vie legali. Noi invece, con l'assicurarli o col contribuire alle loro casse di soccorso, offriamo loro un risarcimento più sicuro e più pronto, a dispetto dei nostri stessi interessi, perchè se noi dovessimo pagare solo le indennità imposte dalla legge nei soli casi di esito sfavorevole in giudizio, non sborseremmo che poca cosa. Nel Northumberland e nel Durham i proprietari e gli esercenti delle miniere pagarono dal 1881 in qua 48,000 sterline per indennità; ora se in quell'anno i minatori avessero aderito alla proposta di « contrattar fuori », accettando in cambio l'offerta degli imprenditori di versare annualmente alle casse di soccorso il 25 % della somma contribuita dagli operai stessi, gli imprenditori avrebbero finora dovuto pagare 168,000 sterline. Nel Galles del Sud e nel Monmouthshire, nel corso di 12 anni, i proprietari di miniere hanno versato alla cassa di soccorso tra 50,000 e 60,000 sterline per una metà dei loro operai, mentre per l'altra metà, non assicurata alla cassa, non hanno pagato nello stesso periodo di tempo che 1000 sterline per le indennità dovute a norma dell'*Employers' Liability Act* (1).

Questi ed altri esempi, non rari nelle varie industrie, non hanno però commossa l'opinione generale degli operai, i quali han preferito sopportare piuttosto qualche perdita pecuniaria che cedere alle insistenze degli industriali che loro non parvero così disinteressate come questi volevano farle sembrare. Quando, in fatto, gli operai acconsentano di rinunciare alle indennità stabilite dalla legge, gli imprenditori o li assicurano con un sistema d'assicurazione mista presso una speciale compagnia, o istituiscono casse di soccorso alimentate dalle contribuzioni proprie e da quelle degli operai. Agli svantaggi derivanti ai lavoratori dal primo sistema abbiamo già accennato: gli imprenditori diventano negligenti nel prendere le debite misure di sicurezza, e le compagnie d'assicurazione trascinano in lungo il pagamento. Il secondo metodo è forse ancora peggiore perchè asservisce l'operaio: è uso, in fatto, quasi generale che l'operaio licenziato perda ogni diritto sulle quote versate e sui dividendi che a fin d'anno gli spetterebbero, e gli imprenditori sono accusati di valersi volentieri della minaccia del licenziamento per influire sui salari o per imporre condizioni di lavoro più gravose.

Queste casse di mutua assicurazione, disse il sig. Ludlow, *ex-Registrar* delle *Friendly Societies* innanzi alla Commissione in seduta plenaria, non servono, a giudicare dall'industria mineraria, a prevenire i conflitti industriali. Eccetto dove già esiste un'assoluta confidenza tra imprenditori ed operai, esse non migliorano ma peggiorano le relazioni tra le due parti che le alimentano. In alcuni casi, poi, producono un danno positivo poichè dipendono dalle contribuzioni degli industriali, le quali, alla loro volta, dipendono dalle votazioni degli azionisti, e perchè queste contribuzioni

(1) *Digest*, Group. A, vol. II, p. 19.

rimangono spesso fisse, senza tener conto delle fluttuazioni nel numero dei soci; dove però esse variano col variare di questo, recano minor male (1).

A sollievo delle vittime degli infortuni sul lavoro vengono pure le casse di soccorso (*relief funds*), alimentate esclusivamente dalle sottoscrizioni degli operai, talune delle quali sono ricchissime di soci e di danaro. La ristrettezza dello spazio c'impedisce di distenderci sul loro funzionamento e sulla loro amministrazione, che, del resto, non differiscono di molto da quelli delle nostre Società di mutuo soccorso.

Alla responsabilità esclusivamente pecuniaria, imposta dalla legge agli imprenditori in caso d'infortunio, si propose di sostituire la responsabilità penale, come mezzo efficacissimo per prevenire le colpevoli negligenze. Questa, l'abolizione delle dottrine del *common employment* e della *contributory negligence*, la proibizione esplicita di eludere nei contratti le disposizioni sulle indennità (*contracting out*) furono le principali modificazioni proposte all'*Employers' Liability Act*.

D. — Altre condizioni del lavoro.

Macchine, Tirocinio, Lavoro dei fanciulli, Lavoro delle donne.

a. — Vari furono i sentimenti espressi dagli operai sull'introduzione di macchine che si sostituiscono alla mano d'opera.

I minatori non vi si dimostrano avversi e riconoscono i vantaggi generali che esse apportano; vorrebbero, però, che questi benefici andassero più equamente divisi tra industriali e lavoratori. Talvolta accade nell'industria mineraria che il lavoratore diventi schiavo della macchina; questa è messa nei luoghi più sicuri, quello dove maggiori sono i pericoli (2).

« La mia opinione vi parrà assai stramba, disse poi un minatore (3), ma io credo che chi piglia il brevetto di una nuova macchina, dovrebbe incaricarsi di trovar lavoro a quegli operai che l'impiego della macchina scaccerà dal lavoro ».

In molte industrie di chincaglieria (coltelli, forbici, chiodi, ecc.) le macchine furono accusate di aumentare la disoccupazione e di deprimere i salari, specialmente degli operai più abili (4). Il lavoro a mano è retribuito allo stesso saggio che quello a macchina, mentre richiede più fatica e dà prodotti molto più fini, e gl'industriali hanno l'abitudine di marcare « fatto a mano » gli oggetti fatti a macchina elevandone il prezzo, ed ingannando quindi il pubblico (5).

L'impiego delle gru e degli elevatori ed altri meccanismi è stato deplorato dai facchini dei docks come dannoso alla loro classe che già tanto deve

(1) *Commission as a Whole, Digest*, p. 37.

(2) *Minutes of Evidence, Group. A*, Q. 1255.

(3) *Id.*, *ib.*, Q. 772.

(4) *Digest, Group. A*, vol. II, p. 62.

(5) *Id.*, *ib.*, p. 65.

soffrire pel carattere fluttuante della occupazione. Rispondono però gli imprenditori che l'introduzione di questi meccanismi ha dato tale stimolo all'industria da produrre una domanda di mano d'opera tripla della quantità di operai da essi scacciati (1).

Nelle industrie tessili e del vestiario le macchine sono generalmente bene accolte, e ad esse si devono alcuni recenti aumenti dei salari nell'industria del cotone (2). I rappresentanti dell'Associazione dei cardatori di lana (*Wool Comber Association*) si lagnarono, d'altra parte, che le macchine fossero introdotte ad esclusivo vantaggio degli industriali e a tutto scapito degli operai (3). Più forte ancora è l'avversione tra i tessitori pei telai a mano; e tra i calzolai, le cui Unioni acconsentono con molte restrizioni all'introduzione di macchine nuove. E ciò, disse un imprenditore, rende difficile all'industria inglese di competere con l'americana nella quale, pel numero delle macchine, produrre 100 sterline di scarpe non costa che 17 sterline e 10 scellini di mano d'opera, mentre a Leeds costa 33 sterline (4).

Alcuni rappresentanti di falegnami, bottai, muratori, mattonai ed operai nelle officine di gas attribuirono alle macchine l'aumento di disoccupazione, la depressione dei salari, e l'allungamento della giornata di lavoro nelle rispettive industrie. Fu però da altri fatto osservare di quanto le macchine avessero alleviato la fatica manuale nelle costruzioni; e come nelle officine di gas avessero reso il lavoro ai fuochisti meno ardente e gravoso (5).

b. — In quasi tutte le industrie, e specialmente nella meccanica, ferve tra imprenditori e operai un vivo conflitto sul tirocinio. Gli operai, e per essi le Unioni artigiane, vogliono che per ciascun ramo d'industria vi sia un numero fisso di apprendisti in proporzione del numero degli operai esperti: gli industriali invece, per risparmiare sui salari, cercano d'impiegare quanti più giovani possono, e dicono, a loro giustificazione, che la pretesa delle Unioni artigiane è ingiusta e dannosa al paese, per quanto possa favorire gl'interessi di questa o quella industria particolare, perchè tende ad accrescere il numero degli inesperti (*Unskilled*). Alcuni poi, come i costruttori navali e i costruttori di macchine, negano che le loro industrie siano già troppo affollate, come vogliono le *Trade Unions*, e sostengono essere necessario un numero ancora maggiore d'apprendisti se si vuole mantenerle in vita (6).

L'istesso dissidio esiste nella sartoria, dove g'imprenditori dicono di dover impiegare un maggior numero di donne invece dei fanciulli loro negati dalle Unioni, ed in alcune delle industrie miste del terzo gruppo, specialmente nella tipografica.

(1) *Digest*, Group. B. vol. I, pp. 12, 13, 27; vol. II, pp. 25, 35.

(2) *Id.*, Group. C, vol. I, pp. 9, 13.

(3) *Id.*, ib., p. 24.

(4) *Id.*, ib., vol. II, pp. 22, 25.

(5) *Id.*, ib., pp. 34, 40, 55; vol. III, pp. 29, 47, 51, 56, 60.

(6) *Id.*, Group. A. vol. III, pp. 25, 35, 37, 41, 53.

Da altre parti invece, come dai calzolai, dai decoratori, dai muratori, ecc., si deplorò che l'antica organizzazione del tirocinio fosse andata in rovina; il sistema che oggi prevale, si disse, cioè trarre quel che si può dal lavoro inesperto dei fanciulli, è dannoso a tutti: ai fanciulli stessi che apprendono male e che dopo uno o due anni possono essere lasciati sul lastrico, agli operai fatti cui la grossa schiera dei fanciulli disoccupati fa una terribile concorrenza sul mercato del lavoro, alle industrie che soffrono dalla imperizia dei fanciulli (1).

Intorno al lavoro dei fanciulli si chiese ancora che gl'ispettori governativi fossero più diligenti a scovire le frequenti infrazioni alla legge che fissa il minimo dell'età e il massimo delle ore di lavoro. Si domandò pure quasi da ogni parte che quello fosse elevato e questo abbassato, acciocchè non ne avessero a soffrire la salute e l'educazione dei piccoli lavoratori.

c. — Sulle condizioni generali del lavoro delle donne scrisse a lungo il sotto-comitato di signore nominato dal terzo gruppo. Specialmente nei distretti più poveri, le donne maritate cercano spesso ad occuparsi in qualche stabilimento industriale per sopperire agli scarsi salari dei mariti. Dal loro lavoro male remunerato nessuno trae profitto: gl'industriali dicono che loro è di danno più che di vantaggio, specialmente per le frequenti interruzioni richieste dalle faccende domestiche e dall'evenienza dei parti. « È meglio impiegare fanciulli, dice uno; almeno non s'assentano quando è giorno di bucato ». Al bilancio famigliare non pare che renda molto; un tessitore disse che dei 9 scellini alla settimana che guadagnava sua moglie, 5 se n'andavano per pagare chi custodiva il bambino. Dov'esso poi è più frequente, si è osservato una più alta mortalità nei bambini, i quali in assenza della madre sono affidati a persone inesperte, o quasi abbandonati a sè stessi, esposti a tutte le intemperie e spesso addormentati con narcotici. La cifra della mortalità dei bambini da 162 per 1000 che è in media in diciotto grandi città, saliva a Preston, dove tutte le fabbriche si valgono della mano d'opera femminile a 220 per 1000: i dottori attribuirono concordemente questo fatto sia alla incuria in cui i bambini sono lasciati, sia alla perniciosa influenza del lavoro duro e continuo durante il tempo della gravidanza, che spesso conduce a parti prematuri; sia all'allattamento dato dalle madri stanche dal lavoro.

La salute delle madri stesse vi è messa in serio pericolo; specie nel periodo del puerperio, durante il quale le donne non possono prendersi tutto il riposo necessario. Sarebbe qui impossibile accennare soltanto di volo a tutte le osservazioni fatte dal Comitato delle signore sulle condizioni igieniche e morali delle donne negli opifici industriali e a tutte le raccomandazioni per riparare ai mali lamentati. Temperatura troppo alta o troppo umida e scarsa ventilazione nelle industrie tessili, insalubrità e pericolosità dei processi chimici usati in alcune industrie, infortuni fre-

(1) *Digest*, Group. C, vol. III, pp. 34, 45, 54, 55, 85, 96.

quenti prodotti da meccanismi insufficientemente difesi; e poi mancanza di spogliatoi, e comunanza tra uomini e donne in moltissime fabbriche furono le principali questioni su cui le signore Commissarie vollero attirare la pubblica attenzione.

E. — Organizzazione.

L'organizzazione è uno dei tratti più caratteristici ed una delle maggiori forze della vita industriale inglese; per mezzo di essa soltanto l'elemento operaio ha potuto giungere in Inghilterra ad un grado di potenza ignoto alle classi lavoratrici delle altre Nazioni; per mezzo di essa i lavoratori inglesi hanno cessato di essere atomi ora attratti ora respinti da una forza superiore, e sempre in balia di essa, ma si sono costituiti in nuclei compatti, capaci di opporre forza a forza. Dal cresciuto vigore delle coalizioni operaie gl'industriali hanno avuto stimolo e motivo a stringersi sempre più gli uni agli altri, acciocchè quelle non approfittassero della discordia e della divisione loro per strappar dalle loro mani la direzione del movimento industriale.

In ogni contea e in ogni distretto, per ogni industria e per ogni ramo d'industria si sono quindi costituite unioni d'industriali ed unioni d'operai, le quali regolano le condizioni del lavoro. Spesso tra le due parti s'accendono conflitti, e quindi serrate e scioperi, licenziamenti e boicottaggi, proscrizioni (*black list*) e picchetti; ma s'è uguale per l'una e per l'altra la potenza di resistere presto si conosce la necessità d'un accordo. Non si creda però che queste unioni siano solo strumenti di guerra; la loro stessa potenza, rendendo le une temute alle altre, le ha trasformate in validi mezzi per assicurare la pace industriale. Questa loro azione pacifica si esplica nelle Commissioni miste (*joint boards*), costituite da un numero eguale di rappresentanti delle associazioni d'industriali e di rappresentanti delle società operaie per stabilire di comune accordo il saggio dei salari, le ore di lavoro, i regolamenti di fabbrica, ecc.; e per comporre le piccole liti, e negli uffici di conciliazione e d'arbitrato istituiti presso i consigli dell'industria o le camere di commercio. Di ciascuna di queste tre manifestazioni dell'organizzazione industriale inglese, si darà qui un breve cenno.

1° *Associazioni d'industriali*. — Lo scopo principale delle associazioni d'industriali è o di esercitare un'azione regolatrice nei rapporti tra gli imprenditori e i loro operai, controllando il saggio dei salari e le altre condizioni del lavoro, sostenendo i soci nelle loro dispute cogli operai, o semplicemente di far godere ai propri membri i benefici dell'assicurazione e di una certa protezione industriale senza immischiarsi in alcun modo nelle lotte che ciascuno di essi può avere a combattere contro la mano d'opera. In esse insomma si ripete quella distinzione che frequentemente si fa per le società operaie, in società di resistenza e società di mutuo soccorso. La maggior parte, però, sa contemperare questi due scopi, e compie per tal modo una doppia funzione.

Gli oggetti particolari poi che ciascuna si propone sono molti e vari. Alcune intendono di esercitare una costante vigilanza sulla legislazione imperiale e locale, acciocchè le sue disposizioni non rechino danno agl'interessi delle rispettive industrie; altre di prestar aiuto ai soci per combattere le ingiuste pretese sollevate contro di essi, quali industriali, da amministrazioni pubbliche, corpi locali, ecc., di diffondere le notizie e le statistiche che interessano la loro industria, di agevolare le comunicazioni tra le ditte, di promuovere l'istruzione tecnica e scientifica, ecc. Quasi tutte, poi, si propongono d'intervenire a regolare i rapporti tra imprenditori e operai, determinare il saggio dei salari, prevenire e comporre le dispute, sostenere i soci negli scioperi; così l'*Iron Trades Employers' Association* desidera d'assicurare la cooperazione di tutti i soci nel resistere alle domande delle unioni degli operai riguardo alle ore di lavoro, il cottimo, il sovratempo, ecc.; e la *Liverpool Employers' Labour Association* di « stabilire un ufficio per l'organizzazione e la registrazione della mano d'opera » e di aiutare i soci ed intentare azioni giudiziarie contro i marinai ed i fuochisti che manchino al contratto d'arruolamento. Moltissime sono quelle che dicono nei loro statuti di volere promuovere la costituzione di uffici di conciliazione e d'arbitrato per prevenire e per comporre le contese cogli operai, e di aiutare ogni socio che debba resistere ad uno sciopero sia con sussidi finanziari, sia con l'azione concorde di tutti gli altri soci.

L'amministrazione generale di queste società è comunemente affidata ad un Consiglio o Comitato esecutivo o ad un Collegio di direttori. Il numero dei membri di questi uffici è molto diverso; talvolta, poi, è fisso, tal altra varia col variar del numero dei soci o delle sottoscrizioni, o della quantità di prodotti ch'essi rappresentano. Così il Consiglio dell'Associazione dei padroni delle ferriere del Cumberland occidentale (*West Cumberland Ironmasters' Association*), contiene un rappresentante per ciascuna ditta; quello della Federazione dei padroni di navi mercantili (*Shipping Federation*) consiste dei rappresentanti mandati dai soci in ragione del tonnellaggio registrato, quello della *Rochdale and District Cotton Employers' Association* varia col numero dei telai e dei fusi rappresentati.

Le elezioni sono fatte in modo che le varie sezioni ed i diversi rami di una industria siano tutti rappresentati nel Consiglio. Questo s'aduna generalmente una volta al mese o una volta ogni tre mesi, oppure quando pratiche urgenti lo richiedano, o un dato numero di soci o la rappresentanza di una certa quantità d'interessi ne facciano domanda. Ha la direzione generale degli affari, salva l'approvazione dell'assemblea generale.

Il Consiglio stesso, nel suo seno, o l'assemblea provvedono alle cariche sociali, ed eleggono i presidenti, vice-presidenti, il segretario, il tesoriere, ecc.

Spesso si costituiscono Sotto-Comitati, sia sezionali, sia con compiti speciali, come di provvedere alla finanza o ai casi d'urgenza. Le assemblee generali si riuniscono o a termine fisso o a domanda dei soci; le votazioni

si fanno o in modo che ogni persona abbia un voto, o che n'abbia tanti quante determinate unità d'interessi rappresenta (un voto per ogni tanto di produzione, per ogni tanto di salari pagati all'anno).

La maggior parte delle associazioni ammettono a membri società, ditte, o singoli proprietari e direttori d'aziende industriali che impiegano mano d'opera: solo la *National Labour Union* accetta anche lavoratori.

Chi desidera entrare in un'associazione deve generalmente dichiarare l'ammontare del suo capitale industriale, la media della produzione annua, la somma complessiva pagata in salari, il numero totale degli operai impiegati, ecc., e pagare una tassa d'entrata, e quote annue talora fisse, ma più generalmente proporzionate al numero degli operai impiegati; o alle macchine che tiene in attività, o alla quantità della produzione. Il Consiglio o l'assemblea generale possono frequentemente, in casi d'urgenza, invitare i soci a versamenti straordinari.

Quando scoppia uno sciopero, il socio che n'è minacciato deve darne avviso al segretario, il quale convoca l'assemblea generale. Se lo sciopero è limitato ad un solo ramo d'industria, si radunano i soli imprenditori in quel ramo; se invece è generale, tutti debbono essere solidali, e nessuno può venire a patti speciali cogli scioperanti. Ordinariamente per dichiarare una serrata generale è necessaria l'approvazione dei due terzi o dei tre quarti dei soci. Alcune associazioni raccomandano ai soci di comporre le dispute mediante arbitrato o conciliazione.

Gli statuti fissano il saggio dei salari, la durata della giornata di lavoro, il numero degli apprendisti, il modo di pagamento, ecc., regole tutte che i soci si impegnano a far rispettare nei rispettivi opifici, e che non possono alterare senza il permesso della direzione o dell'assemblea generale.

Non è solo ai rapporti tra i soci e gli operai che i regolamenti provvedono, ma anche a quelli dei soci tra loro, in vista specialmente d'evitare una sleale concorrenza.

Così l'associazione dei proprietari di carri a Liverpool (*Liverpool Cart Owners' Association*) vuole che un socio non possa assumere un lavoro compito usualmente da un altro socio, senza prima dare a quest'ultimo un preavviso di tre giorni, ed accertarsi, se è possibile, perchè il cliente abbia mutato l'uno per l'altro; nessun socio può accettar il lavoro prima compiuto da un altro, a prezzo più basso, nè cercare di fare il servizio per una ditta che usi già dei carri di un altro socio.

È poi sottoposto a multe quel socio che induca gli operai altrui ad impiegarsi presso di lui, con la promessa di salari più alti o di altre agevolazioni, o prenda nel suo opificio operai che uno sciopero o una serrata nello stabilimento d'un socio lasci temporaneamente senza lavoro, o che siano segnati nella lista nera (*black list*).

TABELLA I (1). — Associazioni d'imprenditori nel Regno Unito.

Industrie	Federazioni	Società nazionali	Società locali			Totale	Totale per gruppo industriale
			Inghilterra e Galles	Irlanda	Svezia		
I. Industria edilizia:							
Capimastri	3	—	46	3	4	56	
Mastri decoratori	—	—	7	—	4	11	
» intonacatori	—	—	—	—	4	4	
» tubisti	—	—	6	1	3	10	93
» maltonai	—	—	2	—	—	2	
Altri	—	—	4	—	6	10	
II. Industria metallurgica e navale:							
Ferriere	—	4	11	—	2	17	
Industria meccanica e costruzione di navi	—	—	11	1	1	19	50
Lavorazione dei metalli e chincaglieria	—	—	13	—	1	14	
III. Miniere e cave:							
Miniere di carbone	2	—	18	—	4	24	
Altre miniere	—	—	3	—	—	3	29
Cave	—	—	—	—	2	2	
IV. Industrie tessili:							
Industria del cotone	2	—	20	—	—	22	
Tintoria, apprettamento e imbiancamento	1	—	3	—	—	4	32
Altre industrie tessili	—	1	4	1	—	6	
V. Industrie del vestiario:							
Sartoria	1	—	25	3	5	34	
Calzoleria	1	—	8	1	—	10	53
Altre varie	—	—	8	1	—	9	
VI. Legname e lavorazione del legno	—	—	2	1	1	4	4
VII. Industria dei vetri e delle stoviglie	—	—	2	—	—	2	2
VIII. Industrie dell'olio e chimiche	—	1	2	—	—	3	3
IX. Tipografia e industria della carta	—	—	5	1	3	9	9
X. Industrie alimentari:							
Panettieri e pasticciere	—	2	6	1	5	14	
Altri	—	—	4	2	—	6	20
XI. Navigazione:							
Armatori di bastimenti	1	1	4	—	3	9	
Padroni di barche e battelli da pesca	—	—	5	—	—	5	14
XII. Padroni di carri e vetture	—	—	11	—	—	11	11
XIII. Agricoltura:							
Comizi agrari e circoli d'agricoltori	1	1	65	—	—	67	
Altri	—	—	1	—	—	1	68
XIV. Industrie varie							
Camere di commercio	1	—	76	10	8	95	5
Società per la protezione dell'industria	2	15	145	3	6	171	171
Totale	15	25	519	29	71	659	659

(1) Second Annual Report, p. 28.

2° *Società di operai*, Unioni artigiane (*trade unions*). — Alle associazioni d'industriali, di cui ora abbiamo descritto il tipo più comune, fanno riscontro quelle società di operai, società di mutuo soccorso e di resistenza insieme, dette *trade unions*, le quali sono uno dei congegni più attivi della vita industriale inglese.

Quattrocento novantatrè erano, al tempo dell'inchiesta, le unioni artigiane registrate sparse su tutto il Regno Unito. Il numero complessivo dei soci era, secondo il Giffen, di 871,000 su una popolazione lavoratrice di 13,200,000 individui (9,000,000 di maschi; 7 milioni e mezzo di maschi adulti) (1).

La loro entrata annua complessiva era di circa 1 milione e 200 mila sterline (2), cioè 27 s. 6 d. per socio; e il guadagno di ciascun socio era di 70 sterline per anno, mentre l'entrata media di ogni maschio adulto nel Regno Unito era di 60 sterline per anno.

Le Unioni artigiane sono o pure società di resistenza, o società che tendono ai due scopi: organizzare gli operai nei conflitti industriali, ed aiutarli con sussidi nelle tristi contingenze della vita (infortuni, malattia, disoccupazione) e curarne l'istruzione tecnica e l'educazione morale.

Quasi tutte, quindi, si propongono nei loro statuti di « mantenere i salari ad un buon saggio » o di assicurare al lavoro « la più alta remunerazione possibile ». Alcune sono più esplicite e precise, e così desiderano di limitare la produzione ai bisogni del mercato, come l'Unione dei minatori dell'Ayrshire; oppure di ottenere un salario minimo, o l'abolizione di qualche sistema di pagamento; o eguale retribuzione per gli uomini e le donne che compiano lo stesso lavoro, ecc. ecc. Altri scopi principali sono, in quanto alla giornata di lavoro, la sua riduzione ad otto ore e l'abolizione del sovratempo; in quanto alla sicurezza del lavoro, la modificazione dell'*Employers' Liability Act* e un più rigoroso sistema d'ispezione; in quanto ai rapporti con gli industriali, l'intervento nelle dispute, l'adozione della conciliazione e dell'arbitrato, ecc.

Tutte poi intendono di curare in modo più generale il benessere dei soci, promovendone gl'interessi intellettuali, morali e sociali con lo stabilire circoli educativi e ricreativi, aprire biblioteche e sale di lettura, fondare giornali; e quelle dei lavoratori in generale, accordando sussidi ed aiuti, facilitandone l'occupazione, stimolandone l'organizzazione.

Diremo brevemente della loro forma di governo che non è molto dissimile da quella delle associazioni d'industriali.

(1) La deposizione del GIFFEN (*Commission as a Whole, Digest*, p. 43) data dal gennaio 1893 e si riferiva forse agli anni anteriori al 1892. Infatti nell'ultimo rapporto del *Board of Trade* sulle *Trade Unions* pubblicato nel 1894 il numero complessivo dei soci delle 594 *Trade Unions* che hanno forniti dati ascendeva alla fine del 1892 a 1,237,367.

(2) 1,841,174 sterline alla fine del 1892 secondo il detto Rapporto.

TABELLA II (1). — Numero, numero dei Soci, entrata e spesa per testa delle Unioni Artigiane ordinate per gruppi d'industrie negli anni 1891, 1892, 1893.

	Industrie di costruzione			Industria metallurgica, meccanica e di costruzione navale		
	1891	1892	1893	1891	1892	1893
Numero delle Unioni Artigiane (2)	57	76	88	91	132	139
Numero dei Soci a fine d'anno	110,954	141,185	163,449	216,539	237,235	230,819
Entrata per testa	L. s. d. 1.13.16	L. s. d. 1.11.4	L. s. d. 1.12.10	L. s. d. 2.4.0	L. s. d. 2.7.6	L. s. d. 2.9.5
Spese per i seguenti sussidi per testa:						
Disoccupazione (compresi i viaggi, ecc.)	0.4.2	0.4.11	0.5.3	0.10.9	0.19.8	1.3.7
Scioperi	0.4.7	0.5.1	0.5.1	0.2.0	0.4.5	0.1.4
Malattia	0.7.9	0.7.0	0.6.6	0.8.3	0.7.10	0.8.10
Infortuni	0.0.10	0.0.6	0.0.6	0.0.9	0.0.9	0.1.2
Vecchiaia	0.2.3	0.1.11	0.1.10	0.6.0	0.5.11	0.6.9
Funerali	0.2.2	0.2.1	0.1.11	0.2.5	0.2.5	0.2.8
Altri sussidi	0.1.1	0.0.11	0.1.5	0.1.7	0.1.9	0.2.6

	Industria dei mobili e dei lavori in legno			Miniere e cave		
	1891	1892	1893	1891	1892	1893
Numero delle Unioni Artigiane	25	32	44	49	73	75
Numero dei Soci a fine d'anno	19,297	20,864	21,676	229,020	287,558	288,337
Entrata per testa	L. s. d. 1.13.3	L. s. d. 1.15.9	L. s. d. 1.18.7	L. s. d. 0.16.11	L. s. d. 1.6.4	L. s. d. 1.12.11
Spese per i seguenti sussidi per testa:						
Disoccupazione (compresi i viaggi, ecc.)	0.8.3	0.11.7	0.16.3	0.0.5	0.0.10	0.3.11
Scioperi	0.1.10	0.3.2	0.3.10	0.2.8	0.12.4	1.12.1
Malattia	0.3.2	0.2.9	0.3.0	0.1.7	0.1.2	0.1.6
Infortuni	0.0.1	0.0.2	0.0.1	—	—	0.0.0 ^{1/11}
Vecchiaia	0.4.1	0.3.11	0.4.1	—	—	—
Funerali	0.2.7	0.2.1	0.2.8	0.0.10	0.0.8	0.0.10
Altri sussidi	0.1.0	0.1.8	0.1.8	0.0.11	0.5.5	0.5.8

(1) *Second Annual Report*, ecc., pp. 10 e 11.(2) In questa tabella e nelle altre il numero delle Unioni Artigiane e tutti gli altri dati che ne dipendono (numero dei soci, entrata e spesa complessiva, ecc.), si riferiscono alle sole Unioni che sono in rapporto col *Board of Trade*.

Segue TABELLA II. — Numero, numero dei Soci, entrata e spesa per testa delle Unioni Artigiane per gruppi d'industrie negli anni 1891, 1892, 1893.

	Generi alimentari o preparazione del tabacco			Industria dei vetri, delle stoviglie, della guttaperca e delle pelli.		
	1891	1892	1893	1891	1892	1893
Numero delle Unioni Artigiane	17	21	23	15	22	23
Numero dei Soci a fine d'anno	17,845	18,409	15,632	8137	10,218	11,509
Entrata per testa	L. s. d. 0.19.5	L. s. d. 0.19.4	L. s. d. 1.1.11	L. s. d. 2.12.1	L. s. d. 2.4.10	L. s. d. 2.11.7
Spese per i seguenti sussidi per testa:						
Disoccupazione (compresi i viaggi, ecc.)	0.3.1	0.3.0	0.3.4	0.7.9	0.15.0	1.2.1
Scioperi	0.1.6	0.1.5	0.1.10	0.0.6	0.2.1	1.8.1
Malattia	0.3.1	0.3.3	0.3.11	0.2.0	0.1.2	0.2.0
Infortuni	—	—	0.0.1	—	—	0.0.0 ¹ / ₆
Vecchiaia	0.0.11	0.0.10	0.1.0	0.6.3	0.5.2	0.5.8
Funerali	0.2.6	0.2.6	0.3.11	0.3.3	0.1.8	0.1.7
Altri sussidi	0.1.6	0.2.1	0.2.3	0.1.7	0.2.8	0.9.1

	Tipografia, legatoria di libri e industria della carta			Industrie tessili		
	1891	1892	1893	1891	1892	1893
Numero delle Unioni Artigiane	22	33	35	55	64	90
Numero dei Soci a fine d'anno	36,402	42,259	44,451	109,325	95,218	149,286
Entrata per testa	L. s. d. 1.10.4	L. s. d. 1.13.3	L. s. d. 1.12.3	L. s. d. 1.4.8	L. s. d. 2.1.5	L. s. d. 1.13.9
Spese per i seguenti sussidi per testa:						
Disoccupazione (compresi i viaggi, ecc.)	0.11.7	0.13.9	0.14.4	0.5.8	0.9.1	0.7.9
Scioperi	0.3.1	0.7.1	0.1.6	0.3.8	1.8.11	0.17.11
Malattia	0.1.9	0.1.5	0.1.5	0.0.8	0.0.9	0.0.7
Infortuni	—	—	0.0.0 ¹ / ₉₂	0.0.6	0.0.5	0.0.6
Vecchiaia	0.2.2	0.2.4	0.2.6	0.0.5	0.0.7	0.0.3
Funerali	0.2.5	0.2.2	0.2.6	0.0.11	0.1.2	0.1.0
Altri sussidi	0.1.4	0.1.6	0.1.7	0.0.9	0.1.3	0.3.6

Segue TABELLA II. — Numero, numero dei Soci, entrata e spesa per testa delle Unioni Artigiane per gruppi d'industrie negli anni 1891, 1892, 1893.

	Industrie del vestiario			Trasporti		
	1891	1892	1893	1891	1892	1893
Numero delle Unioni Artigiane	19	21	22	34	42	42
Numero dei Soci a fine d'anno	68,517	75,491	78,233	149,232	130,348	115,533
Entrata per testa	L. s. d. 1.2.5	L. s. d. 1.0.4	L. s. d. 1.2.2	L. s. d. 0.17.10	L. s. d. 0.18.4	L. s. d. 0.18.5
Spese per i seguenti sussidi per testa:						
Disoccupazione (compresi i viaggi, ecc.)	0.0.9	0.1.1	0.1.4	0.0.6	0.0.7	0.1.1
Scioperi	0.7.5	0.3.9	0.3.6	0.6.2	0.1.11	0.3.2
Malattia	0.6.10	0.6.9	0.7.1	0.0.10	0.0.9	0.1.3
Infortuni	—	—	—	0.0.1	0.0.2	0.0.4
Vecchiaia	0.1.1	0.1.4	0.1.5	0.0.3	0.0.4	0.0.5
Funerali	0.1.8	0.1.5	0.1.6	0.0.5	0.0.8	0.0.11
Altri sussidi	0.0.2	0.0.11	0.0.11	0.0.10	0.2.2	0.1.5

	Agricoltura			Occupazioni varie		
	1891	1892	1893	1891	1892	1893
Numero delle Unioni Artigiane	28	37	39	19	41	62
Numero dei Soci a fine d'anno	124,379	155,661	124,518	19,367	22,917	27,346
Entrata per testa	L. s. d. 0.10.2	L. s. d. 0.8.1	L. s. d. 0.8.8	L. s. d. 0.14.9	L. s. d. 0.17.6	L. s. d. 0.14.11
Spese per i seguenti sussidi per testa:						
Disoccupazione (compresi i viaggi, ecc.)	0.0.2	0.0.2	0.0.2	0.2.2	0.3.5	0.4.5
Scioperi	0.2.9	0.2.7	0.1.11	0.1.7	0.1.4	0.2.0
Malattia	0.2.0	0.1.2	0.1.3	0.2.3	0.2.7	0.2.5
Infortuni	0.0.5	0.0.4	0.0.6	—	—	0.0.1
Vecchiaia	—	—	0.0.0 ^{1/8}	0.1.2	0.1.1	0.0.9
Funerali	0.0.9	0.0.6	0.0.8	0.0.6	0.1.3	0.1.0
Altri sussidi	0.0.1	0.0.2	0.0.3	0.0.5	0.0.9	0.1.3

L'autorità suprema risiede nell'assemblea generale dei soci, o, nelle società maggiori, nell'assemblea dei delegati, le quali si riuniscono ad un termine fisso o quando provvedimenti d'urgenza lo richiedano.

Il disbrigo degli affari ordinari è affidato ad un Comitato esecutivo, assistito da un Consiglio, il quale spesso non ha sede fissa ma la tramuta d'anno in anno presso i vari rami della società. I membri di questo Consiglio o sono tanti quanti sono i rami della società, oppure sono in numero fisso, determinato dallo statuto, o volta per volta dall'assemblea; essi sono eletti o dall'assemblea dei delegati o per schede mandate a ciascuna sezione. Le grandi società raggruppano le loro sezioni per distretti al cui governo sono preposti ufficiali o assemblee speciali. Spesso questi distretti godono di una certa autonomia locale rimanendo sottoposti per le questioni generali all'autorità centrale. Le cellule poi di questo organismo sono le sezioni (*branches*) dette tra i tipografi « cappelle » (*chapels*), le quali possono costituirsi in qualunque luogo, purchè il numero dei soci raggiunga un certo limite fissato dagli statuti. Ogni socio, che creda di esser stato danneggiato o che dissenta da una decisione di un'autorità, può appellare all'autorità immediatamente superiore, e da questa alla più alta sino all'assemblea generale il cui verdetto è definitivo. I ricorsi ai tribunali sono ordinariamente proibiti: spesso, invece, gli statuti provvedono alla composizione di corpi di conciliatori od arbitri per giudicare di queste dispute interne.

Non son rare le Federazioni tra tutte le società di una stessa industria (e ve n'ha di vastissime e potentissime), oppure l'amalgamazione di società diverse per giungere ad uno scopo comune.

Chi desidera far parte della società deve pagare una tassa d'entrata, ottenere che due soci garantiscano la sua moralità e buona salute, ed aver raggiunto il limite minimo e non oltrepassato il limite massimo d'età fissati dallo statuto. Questi limiti sono generalmente di 21 e 45 anni; il primo scende talvolta a 16; il secondo sale fino a 50 e rare volte a 60. I fanciulli inferiori al limite minimo sono in talune società ammessi come mezzi soci (*half members*), pagano cioè metà delle tasse e godono metà dei benefici; e gli individui troppo avanzati in età per essere accolti come soci ordinari, pagano una tassa più bassa ed hanno diritto soltanto ai sussidi per gli scioperi.

Le contribuzioni periodiche talora sono fisse, talora variano secondo l'età dei soci, le fluttuazioni dei salari nel luogo, ecc.; esse sono pagate a settimana, a mese, a bimestre, ecc., agli ufficiali ordinari o a collettori appositamente nominati.

I soci morosi decadono prima dal diritto di godimento di alcuni benefici, poi sono addirittura esclusi dalla società.

Le società che accanto al carattere di società di resistenza conservano quello di mutuo soccorso hanno, oltre il fondo per gli scioperi, fondi per le spese funerarie, per le malattie, per gl'infortuni, per le pensioni a vecchi, vedove e orfani, pei disoccupati, pei viaggianti in cerca di lavoro, per gli emigranti, dai quali si tolgono sussidi, sia a rate giornaliere o settimanali, sia con una somma una volta tanto.

Nel caso che scoppi una disputa con un imprenditore, i soci che vi hanno parte debbono darne avviso al segretario della loro sezione, o se sezioni non vi sono, al segretario generale. Se questi ufficiali non possono essi soli, con la loro autorità e coi mezzi che hanno a loro disposizione, comporre la controversia, debbono darne avviso all'assemblea sezionale o all'assemblea generale, le quali debbono mandar delegati all'imprenditore, o secondo alcuni statuti, intimare all'imprenditore di comparire innanzi ad esse, per mettere in chiaro le cose, e, se è possibile, aggiustarle sul momento stesso. Se questo tentativo non riesce, si ricorre generalmente alla conciliazione o all'arbitrato di persone nominate dalle due parti, o degli uffici permanentemente costituiti.

Generalmente nessuna sezione nè alcun socio può mettersi in sciopero senza il permesso dell'autorità centrale o dell'assemblea generale: poche società, però, permettono alle sezioni di regolarsi a questo proposito a loro talento, purchè provvedano allo sciopero con fondi speciali. Gli scioperi generali non possono essere indetti se non con l'approvazione d'un determinato numero di soci e di delegati, e solo quando i fondi bastino a mantenere gli scioperanti per quel dato periodo di tempo che si può prevedere durerà lo sciopero.

Parecchie società desiderano pure che gli operai non siano causa di nessuna discordia con gli imprenditori, o porgano loro occasione e ragione di ricorrere a misure disciplinari. E perciò proibiscono ai loro soci, sotto pena di multa, di vantarsi della propria indipendenza dai direttori e dagli ispettori perchè appartengono ad una società, di usare minacce e parole ingiuriose, e di discutere dei loro diritti e dei torti che loro vengano fatti nell'opificio.

Vegliano poi all'osservanza dei contratti di ciascuno dei soci, punendo o espellendo quelli che li rompano e quelli che volontariamente rechino danni materiali agl'imprenditori.

Come riscontro, poi, alle liste nere degli industriali, le unioni artigiane hanno una lista di « *unfair employers* » (imprenditori sleali) nelle cui officine nessun socio può accettare occupazione.

Agli operai non unionisti è dichiarata una sorda guerra; nessun socio che ha intrapreso un lavoro ed ha la facoltà di scegliersi i compagni o gli aiutanti può, sotto pena di essere multato o espulso, impiegare un estraneo a preferenza di un consocio. Ma v'ha ancora di più: è spesso severamente vietato di lavorare in uno stabilimento ove siano non unionisti, o d'insegnar loro il mestiere od aiutarli nel compiere il loro lavoro. Ma si raccomanda di esortarli ad entrare nell'unione senza però rendersi molesti, e non con minacce ma con argomenti persuasivi. I soci sono muniti di una carta di ricognizione.

Le regole relative alle condizioni del lavoro sono molte e di grande importanza come quelle che meglio delineano l'azione economica delle *Trade Unions*. In esse è generalmente disposto che i soci non possano lavorare ad una mercede inferiore ad un *minimum* stabilito, e debbano

avere un salario supplementare pel lavoro festivo, notturno e straordinario (*overtime*). Poche società vogliono ancora che il socio che venga mandato a lavorare in un luogo dove il salario corrente è minore che nel suo distretto, debba ricevere il salario del suo distretto; mentre se nella nuova località il salario è maggiore, debba essere pagato al prezzo quivi in uso.

Eccetto che tra i tipografi, il cottimo è visto di mal occhio; onde spesso è proibito di lavorare a tal patto, o d'introdurre il sistema se già non esiste. In eguale, se non maggiore sfavore, è tenuto il subappalto, che, come più volte abbiamo avuto occasione di dire, è considerato, salvo alcuni casi in cui è necessario, come il pessimo fra i sistemi.

Le unioni fissano pure il termine della disdetta che gli operai debbono dare e ricevere prima di licenziarsi e d'essere licenziati; e quando gli imprenditori non diano la paga al tempo voluto, sussidiano coi propri fondi gli operai, e li aiutano ad intentar loro un'azione in risarcimento di danni.

La determinazione del tempo massimo di lavoro per giorno o per settimana e la proibizione assoluta del sovratempo, a meno che non venga straordinariamente retribuito, sono fra le regole più comuni.

L'impiego dei fanciulli o è senz'altro vietato, o è limitatamente concesso sia in un numero fisso, sia in una quantità proporzionale al numero degli adulti. Le donne sono non di rado riguardate con lo stesso sfavore che i non unionisti, sia perchè generalmente non fanno parte delle unioni, sia perchè, come abbiamo detto trattando dei salari, la mano d'opera femminile è dannosa ai salari. È quindi vietato d'insegnar loro l'arte, rifinirne i lavori, aiutarle ed attendere alle macchine. Qualche società vieta pure ai suoi membri d'accettar lavoro in altra sezione dell'industria diversa da quella in cui è generalmente occupato, e di lavorare la notte o nelle ore libere per un altro imprenditore.

Si pone ogni cura nel provvedere lavoro ai disoccupati. A questo scopo il segretario della società tiene generalmente due registri. Nell'uno sono segnati i nomi dei disoccupati; e appena si ha notizia di un posto vuoto, il segretario l'offre a chi è a capo della lista, il quale, se lo rifiuta senza ragione, o è cancellato dal libro o messo in ultimo. Gli industriali possono però leggere essi stessi nei registri, e scegliere un determinato operaio, qualunque sia la sua collocazione; il prescelto però, quando non sia il primo della lista, può liberamente rinunciare all'occupazione offertagli: chi trova lavoro deve in un dato tempo cancellare il suo nome dal registro.

Nell'altro libro sono invece segnati i posti vacanti, intorno ai quali il segretario ha il compito di raccogliere tutte quelle notizie che possano interessare chi cerca lavoro: il disoccupato che trova che l'uno o l'altro di quei posti gli potrebbe convenire, ne avverte la società, la quale spesso provvede alle spese del viaggio.

La scarsa remunerazione e le cattive condizioni generali della mano d'opera femminile furono, come vedemmo, da molti attribuite alla mancanza d'organizzazione tra le donne, le quali sono così lasciate alla mercè degli

imprenditori senza potere in alcun modo resistere. La concorrenza che il lavoro femminile in alcune industrie fa al maschile, ha reso accorti gli operai maschi che, non solo ragioni d'umanità e l'interesse delle lavoratrici, ma il loro stesso interesse richiede che le donne siano organizzate; onde, specialmente nelle industrie tessili, le unioni artigiane maschili hanno cominciato ad ammettere le donne come soci, oppure hanno aiutato coi consigli e col denaro la costituzione di società puramente femminili. Nelle società miste le donne hanno un posto subordinato; pagano sì qualche cosa di meno, ma godono di minori benefici e raramente sono eleggibili alle maggiori cariche sociali. Le società puramente femminili sono ancora troppo rare per poter giudicare se esse abbiano abbastanza forza da reggersi da sé e lottare contro gli opposti interessi. Non pochi sono gli ostacoli che si frappongono all'organizzazione femminile. La tenuità dei salari innanzi tutto, come è effetto, è anche causa della disorganizzazione, poichè alla maggior parte delle operaie sarebbe sacrificio non lieve privarsi ogni settimana d'una parte della mercede a beneficio della società. La gran concorrenza tra le donne è un altro potentissimo freno che le trattiene dall'organizzarsi pel timore non infondato che, ove la società accampi qualche pretesa che agli industriali non piaccia, questi possano facilmente liberarsi delle unioniste, e trovare altra mano d'opera femminile a condizioni più convenienti. La frequenza, poi, del lavoro domestico e la rarità delle occasioni che hanno le donne di riunirsi assieme a discutere dei loro interessi rendono sempre più difficile un accordo ed una azione comune. Queste difficoltà sono accresciute dall'ostilità quasi generale degli industriali, i quali, consapevoli della timidità delle donne, usano spesso della minaccia del licenziamento ove esse si costituiscano in unioni; numerosi sono gli esempi di società femminili disciolte appena sorte, e di ritiri in massa delle donne dalle società maschili pel timore di perdere il lavoro. In molte industrie poi, specialmente negli anni andati, all'ostilità degli industriali si aggiungeva ancora l'avversione delle *Trade Unions* maschili, le quali avrebbero voluto che la mano d'opera femminile scomparisse dal mercato del lavoro. Questo sentimento va ora cedendo a quello d'una più larga solidarietà, onde nel Congresso Internazionale dei Lavoratori, tenuto a Parigi nel 1889, fu deciso all'unanimità che « il Partito dei Lavoratori in tutti i paesi dovesse impegnarsi a promuovere la formazione d'organizzazioni industriali tra gli operai d'ambo i sessi ».

Più pericolose ancora di questi molteplici ostacoli esterni sono, a detta di parecchi testimoni, alcune difficoltà che provengono dalle condizioni sociali e dal carattere stesso delle donne. La mancanza d'una adeguata istruzione e l'inesperienza negli affari hanno rovinata più d'una società femminile; e l'instabilità del carattere, le piccole gelosie e le piccole vanità sulla dignità maggiore d'un mestiere sull'altro, la noncuranza delle condizioni presenti per la speranza di cangiarle col matrimonio, e l'inconsideratezza per la quale, ottenuta quella piccola soddisfazione cui si mirava nell'unirsi, sembra inutile restar concordi e compatte, fanno generalmente

alle società femminili (benchè non ne manchino di forti e ben dirette) una base molto malferma.

Il movimento unionista femminile (1) cominciò nel 1874 con la costituzione del *Women's Protective and Provident Committee* che, dopo molti altri mutamenti di nome, si ricostituì nel dicembre 1890 col titolo *Women's Trade Union League* (Lega delle Unioni artigiane femminili).

I suoi scopi sono di semplice propaganda: diffondere, cioè, tra le donne la conoscenza dei benefici dell'organizzazione, aiutarle a costituirsi in società, ma non immischiarsi nella direzione e nell'amministrazione delle società che si formano. In questo ventennio essa ha presieduto alla formazione di varie società in tutti i rami dell'industria, dove con buon successo, dove con esito sfavorevole; a tutto il 1893 le donne erano costituite in 40 società, alcune delle quali miste.

Gli scopi generali, la forma di governo, le principali regole di queste società sono nelle loro linee generali analoghe a quelle delle società maschili onde sarebbe inutile ripeterli. I risultati economici, sociali e morali avuti da questo movimento, se non sono grandissimi e comparabili con quelli ottenuti dalle *Trade Unions* maschili, non sono d'altra parte dispregevoli. Qua e là il saggio dei salari è stato per mezzo suo elevato, la giornata di lavoro ridotta, qualche abuso soppresso: esso ha promosso l'istituzione di casse di risparmio, la fondazione di biblioteche circolanti e l'apertura di scuole.

La politica delle *Trade Unions* è da alcuni, come già s'è detto, biasimata, come quella che tende a circondare il lavoro d'una protezione nazionale anzi locale, impedendo che gli imprenditori prendano operai non soci o stranieri, e facendo sì che gli enti pubblici, nei quali esse hanno qualche ingerenza, appaltino le opere ad assuntori del loro distretto, o paghino direttamente i salari da esse fissati, anche quando sarebbe possibile avere il lavoro a miglior prezzo (2).

Non pare, secondo lo stesso sig. Fenwich, rappresentante del Comitato Parlamentare delle Unioni artigiane, che esista una differenza radicale tra la politica del vecchio unionismo e quella del cosiddetto nuovo unionismo. La sola differenza è che il primo è l'organizzazione degli operai più abili e meglio pagati e appartenenti alle industrie maggiori (*artizans, skilled workmen*), mentre il secondo è l'organizzazione dei lavoratori senza alcuna speciale istruzione tecnica, male retribuiti e appartenenti a industrie fluttuanti o di poca attività (*labourers, unskilled workmen*). Questo, quindi, per la sua stessa natura viene più spesso a mezzi violenti, quali gli scioperi, mentre il primo, valendosi della sua forza, ha mezzi e modo di negoziare. Bisogna, però, aver presente che il nuovo unionismo ha tendenze piuttosto socialiste, mentre il vecchio rimane fermo in quei principi di iniziativa individuale che l'hanno condotto a un così alto grado di potenza.

(1) Per le sue varie vicende, oltre il Rapporto delle Signore Commissarie alla Commissione, vedi nell'*Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik* (VII B: 1° und 2° Heft): *Die Gewerkschaftliche Bewegung unter den englischen Arbeiterinnen*; e le fonti ivi citate.

(2) *Commission as a Whole, Digest*, p. 24.

L'opera delle Unioni artigiane si esplica secondo il programma fissato di volta in volta dai Congressi che esse tengono quasi ogni anno. Il primo si riunì a Manchester nel 1864 in seguito alla nomina della Commissione d'Inchiesta sull'azione delle Unioni artigiane e ad alcune sentenze che minacciavano la loro esistenza. Nei congressi successivi, tenuti quasi ogni anno, si discussero questioni, si presero iniziative, si formularono programmi di grandissima importanza per lo sviluppo delle classi lavoratrici inglesi. La rappresentanza della classe operaia nel Parlamento, la costituzione del Comitato parlamentare operaio, la revisione in senso favorevole agli operai di leggi, quali quelle sui rapporti tra imprenditori e operai, sulle coalizioni e la difesa della proprietà, sulle Unioni artigiane, sulla responsabilità degli imprenditori, e delle leggi sulle fabbriche; la questione della giornata di otto ore ebbe in questi congressi il primo impulso.

Ecco in una tavola la serie dei congressi, col numero dei delegati e la cifra dei soci dei corpi rappresentati (V. pagina seguente).

3° *Uffici di conciliazione e d'arbitrato e Commissioni miste.* — L'istituto dell'arbitrato e della conciliazione in Inghilterra è passato per tre fasi: una di preparazione e d'esperimento anteriormente al 1860, una di svolgimento che va dal 1860 al 1889, ed una terza, dal 1889 in poi, che si distingue dalla precedente per un carattere spiccatissimo: l'istituzione di uffici non limitati ad una sola industria, ma con azione estesa a tutte le industrie di un dato distretto.

Nel primo periodo, quell'istituto fu retto da Atti di Giorgio II, Giorgio III e Giorgio IV, più volte modificati sino al 1846, pei quali la qualità di arbitro e conciliatore era riservata ai giudici di pace o a persone da essi nominate. La Commissione parlamentare del 1856 potette da numerose deposizioni indurre che la ritrosia a comparire innanzi ai tribunali e il sospetto che i magistrati fossero, per spirito di classe, troppo ligi ai padroni avevano tolta ogni pratica efficacia a queste disposizioni legislative. Commissioni puramente private, composte d'industriali ed operai, furono tentate in qualche industria, come nelle fabbriche di stoviglie sin dal 1836, nella tessitura dei tappeti nel 1839, in qualche manifattura di seta e nella tipografia, ma non ebbero carattere sistematico, non un'organizzazione completa, onde molte si dovettero sciogliere non avendo modo di far osservare le loro sentenze.

Nel secondo periodo non ebbe miglior fortuna la legislazione perchè gli atti di Lord St. Leonard (1867) e del signor Mundella (1872) rimasero lettera morta; l'azione privata, invece, ebbe modo di svolgere tutte le sue energie. Aprì la serie delle commissioni di conciliazione e di arbitro volontarie e con carattere non saltuario ed occasionale ma permanente e sistematico l'Ufficio di Arbitrato e Conciliazione per l'industria della macelleria e dei guanti del Nottingham (*Nottingham Board of Arbitration and Conciliation for the Hosiery and Glove Trade*), costituito nel 1860 per porre fine ad una serie di scioperi e di serrate; e che, superate le prime difficoltà e vinte le prime riluttanze degli imprenditori e i primi sospetti

TABELLA III (1). — Congressi delle Unioni Artigiane.

Anno	Sede del Congresso	Numero dei delegati presenti	Numero dei Corpi rappresentati		Numero dei Soci dei Corpi rappresentati		Lire al Congresso Chiamato Annuale
			Unioni artigiane	Consigli d'industria	Unioni artigiane	Consigli d'industria	
1866	Sheffield	143	81	13	110,436	88,938	50
1867	Londra	138	104	11	154,610	37,534	27
1868	Manchester	34	18	11	49,623	64,336	—
1869	Birmingham	38	25	12	non conosciuto		13
1871	Londra	53	34	11	289,430		26
1872	Nottingham	71	44	8	269,710		39
1873	Leeds	130	88	20	508,606	225,560	359
1874	Sheffield	165	102	21	982,038	235,174	438
1875	Liverpool	152	83	24	593,618	100,674	430
(gennaio) 1875	Glasgow	139	87	22	413,881	116,842	474
(ottobre) 1876	Newcasile	140	91	22	455,490	121,998	580
1877	Leicester	140	93	19	565,272	129,959	639
1878	Bristol	136	92	22	485,811	136,056	698
1879	Edimburgo	116	73	19	412,245	109,757	687
1880	Dublino	122	89	16	380,913	94,511	727
1881	Londra	154	104	18	378,883	81,914	711
1882	Manchester	153	103	23	405,365	102,972	789
1883	Nottingham	173	114	21	466,925	94,166	854
1884	Aberdeen	142	95	21	488,052	109,984	837
1885	Southport	162	110	27	500,238	131,368	849
1886	Hull	143	98	23	515,173	122,707	771
1887	Swansea	156	104	27	561,159	134,885	704
1888	Bradford	163	109	29	567,572	158,630	825
1889	Dundee	209	145	26	687,035	176,420	908
1890	Liverpool	454	268	37	1,592,850	333,548	1199
1891	Newcastle	548	274	36	1,093,892	259,620	1640
1892	Glasgow	456	251	37	1,155,448	496,175	1308
1893	Belfast	376	198	28	720,873	149,877	1307
1894	Norwich	372	165	27	1,014,607	65,938	1444
1895	Cardiff	331	154	non rappresentati	960,931	—	1474

degli operai, funzionò col massimo successo per circa 20 anni e ricondusse a buoni rapporti industriali e mano d'opera. Ora è quasi estinto, ma vive ancora negli operai il desiderio di rivederlo attivo.

Questo esempio fu seguito da moltissimi altri rami della industria, specialmente in conseguenza degli scioperi allora frequentissimi: uffici analoghi furono quindi istituiti a Wolverhampton per le industrie di costruzione; nello Staffordshire per le fabbriche di stoviglie; nel Leicestershire per la maglieria; nel North England, nel South Staffordshire, nel Cleveland e

(1) *Second Annual Report*, ecc., p. 27.

(2) Quelli del 1866 e del 1867 furono adunanze occasionali. E dal 1868, come già s'è detto, che comincia la serie dei veri Congressi.

Cumberland per l'industria ferriera e siderurgica; nel Durham e Northumberland, nel Cleveland, nel South Wales, nel South Staffordshire e East Worcestershire per la mineraria. Le commissioni del Durham e del Northumberland che furono le prime ad essere costituite nell'industria mineraria (1872) hanno spiegata un'attività grandissima, feconda di ottimi risultati ed hanno con le loro sentenze « creato un diritto non scritto che regola le condizioni del lavoro anche nelle minuzie dei casi particolari ».

Questo movimento continuò dopo il 1888, ma alquanto più lentamente; dal principio del 1889 al 1892 non si costituirono che cinque uffici di qualche importanza, uno dei quali, quello tra i padroni e i lavoranti sarti di tutto il Regno Unito, si sciolse dopo pochi mesi di vita.

Il carattere distintivo di questo periodo è, come abbiamo detto, la costituzione di uffici di conciliazione e di arbitrato distrettuali, non particolari cioè ad una sola industria: le Camere di commercio ed i consigli dell'industria ne hanno generalmente presa l'iniziativa ed aiutata la formazione. Il grande sciopero del 1890 tra i facchini dei docks di Londra porse l'occasione alla Camera di commercio della metropoli di sottomettere ad una riunione di delegati di tutte le *Trade Unions* di Londra un disegno di conciliazione; approvato il quale, si costituì l'ufficio di conciliazione, che però non prese forma definitiva che sulla fine dell'anno.

Sei di tali uffici nel 1890 stesso, cinque nel 1891 e cinque pure nel 1892 si costituirono sul modello di quello di Londra e per iniziativa delle camere di commercio locali; nove al fine del 1892 erano stati proposti ma non ancora attuati. Il poco tempo che essi hanno avuto di vita e la novità del loro carattere non permettono ancora di giudicare quali effetti abbia avuto la loro istituzione: parecchi, benchè costituiti da qualche anno, non sono ancora stati chiamati ad esercitare le loro funzioni.

Lo scopo generale di tutti questi uffici è di fissare amichevolmente i salari e di comporre le dispute che possano sorgere tra industriali ed operai sulle condizioni del lavoro. Essi sono composti d'un numero eguale di rappresentanti degli imprenditori e degli operai eletti o dalle rispettive associazioni, o da singoli individui o gruppi di essi: raramente dalle camere di commercio e dai consigli d'industria. Il numero degli arbitri e conciliatori varia da tre a quattordici per parte; ordinariamente però è di sei; ove nella votazione i votanti si dividano in numero eguale, la risoluzione della controversia è affidata ad uno o tre arbitri (*referees, umpires*) oppure è fatta dipendere dal voto del presidente. Ordinariamente il presidente che ha questo voto decisivo non deve rappresentare nè l'una nè l'altra parte, e neanche appartenere per qualsiasi guisa all'industria. Spesso questi uffici si dividono in sezioni o per la decisione delle dispute di minore importanza o che riguardano un sol ramo dell'industria, oppure per studiare le questioni prima di sottometterle all'ufficio completo.

Prima d'appellare all'ufficio di arbitrato e conciliazione, la parte che si crede lesa deve tentare di comporre privatamente la controversia: ove questo tentativo non riesca, essa ne dà notizia ai segretari dell'ufficio,

i quali, prese le necessarie informazioni e fatte le ricerche preliminari, invitano le parti a comparire innanzi alla sezione competente o alla commissione a sezioni riunite. Le parti debbono presentare una memoria scritta sull'origine della controversia e le rispettive ragioni; possono presentare testimoni e documenti, e debbono talvolta firmare un atto con cui dichiarino che si sottometteranno alla decisione della giuria, qualunque essa sia. L'ufficio può anch'esso chiamare testimoni e richiedere documenti, e, finite le ricerche, passa alla votazione. Se i rappresentanti delle due parti non sono in numero eguale, dalla parte che è in maggioranza debbono ritirarsi tanti membri, o estratti a sorte o designati dall'ufficio stesso, quanti mancano all'altra parte.

Se con questa procedura non si riesce a conciliare le parti, si ricorre all'arbitramento di un numero dispari di persone scelte, come già abbiamo detto, fuori dell'industria. Gli uffici di conciliazione non possono per regola generale costituirsi in collegi arbitrali, a meno che ambo le parti non ne facciano richiesta per iscritto. Per alcune questioni ed in alcuni uffici, falliti i tentativi preliminari di composizione all'amichevole, si deferisce la questione senz'altro agli arbitri senza passare per la trafila della conciliazione.

I lodi degli arbitri e gli accordi presi per opera dei conciliatori sono obbligatori per le due parti o per un certo periodo di tempo (tre mesi, sei mesi, un anno), o finchè sia spirato il termine della disdetta che la parte, la quale non intenda più osservarli, è obbligata a dare all'altra parte. Durante le operazioni degli uffici è generalmente proibito agli operai di porsi in sciopero, agli industriali di dichiarare una serrata.

Ma quali mezzi, quale sanzione assicurano l'osservanza delle sentenze? La sanzione è tutta morale; poichè se più migliaia di operai, ad esempio, rompono il patto convenuto, l'industriale nè potrà ad uno ad uno chiamarli in giudizio, nè potrà ripetere i danni dalla loro unione, poichè questa manca di capacità legale.

In quelle industrie dove l'organizzazione è molto forte, le unioni stesse esercitano questo potere moderatore. Gli operai che non vogliono più stare a quei patti che per mezzo di rappresentanti hanno firmati ed accettati sono dalla società, gelosa del proprio decoro, puniti od espulsi. Se intere sezioni di operai si mostrassero recalcitranti, l'autorità centrale non li aiuterebbe nello sciopero, non impedirebbe che l'imprenditore licenziasse tutti i ribelli, contribuirebbe a lasciarli senza lavoro, facendo riempire i vuoti da essi lasciati da soci disoccupati. Ufficiali di molte unioni dissero nelle loro deposizioni che essi non esiterebbero a prendere questi energici ed estremi provvedimenti, di cui del resto non mancano neppure esempi.

Dove le unioni sono più deboli manca naturalmente anche questa sanzione morale: quando gli operai sanno che per la divisione che esiste tra gli industriali, l'esser licenziati da un opificio non impedirà loro d'essere accolti in un altro, e gli industriali alla loro volta conoscono che di mano d'opera v'è tale abbondanza che facilmente si potranno rimpiazzare gli

scioperanti, nessuna delle due parti si terrà legata da un accordo, quando le parrà di fare un gran guadagno mutandone le condizioni.

Sull'efficacia dell'arbitramento e sull'opportunità dell'intervento dello Stato nell'istituire tribunali e rendere obbligatorio l'esperimento furono portati in tutte le industrie argomenti favorevoli ed argomenti contrari. Sulla prima questione fu detto in sostanza, da una parte, che non v'è mezzo migliore per evitare conflitti, dall'altra, che la scelta dell'arbitro è cosa difficilissima, poichè o appartiene all'industria ed allora è sospetto all'uno o all'altro contendente, o non vi appartiene ed allora, per l'ignoranza dei bisogni, degli interessi, dei particolari, ecc., non è in grado di profferire un equo giudizio. Per la seconda questione molti testimoni misero in rilievo il carattere di spontaneità che istituti come la conciliazione e l'arbitrato debbono avere acciocchè possano essere fecondi di buoni risultati.

TABELLA IV (1). — Funzionamento degli Uffici di Conciliazione e d'Arbitrato esistenti in speciali industrie nell'anno 1894.

Ufficio	Numero dei conditti presenti all'Ufficio	Per la quale parte, o per una delle parti ambidue, o per re ragioni non es- timate dall'Ufficio	Numero dei conditti composti			Totale
			Per mezzo di conciliazione	Per mezzo di arbitramento	Totale	
Industria mineraria:						
Distretti federati	2	—	2	—	2	—
Northumberland (Ufficio di Con- ciliazione).	2	—	1	1	2	—
Northumberland (Commiss. mista)	61	23	26	12	38	45
Durham	761	255	430	76	506	478
Cleveland	20	8	4	8	12	9
Lothian Centrali ed Orientali	—	—	—	—	—	1
Staffordshire meridionale e Wor- cestershire orientale	2	—	2	—	2	—
Galles del Sud e Monmouthshire (Commissione mista per la scala mobile)	3	—	—	2	3	—
Industria ferriera e siderurgica:						
Cleveland	—	—	—	—	—	14
Inghilterra settentrionale	22	—	21	1	22	11
Centro	9	—	9	—	9	12
Fonderie di ferro della costa N. E.	3	2	1	—	1	—
Acciaierie della Scozia occidentale	1	—	1	—	1	—
Altre industrie metallurgiche:						
Industria delle viti e dei chiodi dello Staffordshire meridionale	1	1	—	—	—	1
A riportarsi	887	289	497	101	598	571

(1) *Second Annual Report*, ecc., p. 70.

Segue TABELLA IV. — *Funzionamento degli Uffici di Conciliazione e d'Arbitrato esistenti in speciali industrie nell'anno 1894.*

Uffici	Numero dei conflitti ammessi all'Ufficio	Nelle dispute tra una delle parti a ambedue, per le ragioni in esame dall'Ufficio	Numero dei conflitti composti			Totale nel 1894
			Per mezzo di conciliazione	Per mezzo di arbitrato	Totale nel 1894	
<i>Riporto</i>	887	289	497	101	598	671
<i>Costruzione rurale e meccanica:</i>						
Costa N. E.	1	—	—	1	1	1
Wear	1	—	1	—	1	2
Clyde	1	—	—	1	1	—
<i>Calzoleria:</i>						
Conferenza Nazionale	11	2	6	3	9	9
Cucitori a macchina di Londra	110	15	82	13	95	144
» di Londra	16	3	10	3	13	15
Ritagliatori e pressatori di Londra	11	2	8	1	9	—
Leicester	207	21	77	9	86	156
Northampton	274	9	213	52	265	266
Hinckley	22	4	15	3	18	4
Kettering	33	—	31	—	31	2
Rushden	8	1	6	1	7	3
Leeds	14	—	13	1	14	21
Bristol	24	—	20	4	24	2
Kingswood	—	—	—	—	—	1
Norwich	40	3	37	—	37	6
Birmingham	24	5	18	1	19	1
Costa orientale della Scozia	65	4	42	19	61	—
<i>Sartoria:</i>						
Aberdeen	21	—	20	1	21	—
<i>Industrie tessili:</i>						
Lancashire settentrion. e orientale (tessitura e asatura)	2	—	3	—	3	—
Leicester (tintura)	1	—	1	—	1	—
» (rifinitura)	9	4	5	—	5	—
<i>Industrie di costruzione (Commissioni di conciliazione):</i>						
Birmingham	3	—	3	—	3	—
Edimburgo e Leith (falegnami)	2	1	1	—	1	1
Oxford	4	—	—	4	4	—
<i>Industria ceramica:</i>						
Staffordshire	9	—	7	2	9	9
<i>Industrie varie:</i>						
Unione industriale e cooperativa delle Contee Settentrionali	1	—	—	1	1	—
Caricatori di carbone di Cardiff, Penarth e Barry	5	—	5	—	5	—
Totale	1707	365	1121	221	1342	1266

F. — Cooperazione.

Senza tessere la storia della cooperazione nel Regno Unito, ricorderemo soltanto che il movimento cooperativo, dapprima lento e malsicuro, ricevette una nuova direzione ed un impulso vivissimo dalla fondazione della famosa società dei Pionieri di Rochdale nel 1844.

Da quell'anno la cooperazione cominciò a stendere le sue radici per tutto il suolo del Regno Unito, e a fiorire in tutte le varie sue forme. Del suo progresso nell'ultimo decennio fa testimonianza la tavola seguente:

TABELLA I (1). — Numero, Soci, capitale, vendite e utili delle Società cooperative del Regno Unito nel periodo 1881-1893.

Anno	Numero delle Società (2)	Numero degli Azionisti	Capitale	Ammontare	Utili	Popolazione del Regno Unito	Popolazione per Km. quadrato
			per azioni e preso a mutuo	delle vendite			
			Lire sterline	Lire sterline	Lire sterline		
1881	997	559,913	7,173,862	21,420,823	1,587,098	34,934,476	1,6
1882	1069	614,843	8,104,187	24,142,933	2,032,514	35,206,617	1,7
1883	1082	645,500	8,512,034	25,850,970	2,247,185	35,449,721	1,8
1884	1164	809,915	9,107,058	27,120,041	2,583,220	35,724,231	2,3
1885	1186	765,825	10,055,827	27,574,418	2,793,643	36,015,601	2,1
1886	1198	795,435	10,757,642	29,014,820	2,895,850	36,313,582	2,2
1887	1205	851,211	11,544,389	30,455,603	2,972,484	36,599,143	2,3
1888	1263	891,089	12,051,254	33,858,043	3,246,318	36,881,271	2,4
1889	1370	958,544	12,871,734	37,130,010	3,447,362	37,178,929	2,6
1890	1320	989,418	14,135,501	38,949,096	3,946,851	37,484,764	2,6
1891	1408	1,070,292	15,454,588	44,707,904	4,478,604	37,797,013	2,8
1892	1542	1,154,149	16,778,555	47,403,694	4,595,160	38,106,675	3,0
1893	1564	1,199,106	17,350,622	47,086,174	4,409,490	38,440,371	3,1

Tra le forme di cooperazione, è la cooperazione di consumo quella che più ampiamente s'è estesa ed ha acquistata una vita più intensa e feconda. Dalla tabella seguente si scorge come il numero delle Società cooperative di consumo costituisca la massima parte del numero totale delle Società cooperative nel Regno Unito. In Inghilterra, la città di Oldham nel Lancashire, è la cittadella della cooperazione; a Londra, invece, il movimento cooperativo non ha avuto gran successo: il benessere della popolazione industriale di Oldham, che ha alti salari ed è ben nutrita ed alloggiata fu da un testimone attribuito appunto alla vitalità del movimento cooperativo in questa città (3).

Il movimento cooperativo è anche assai intenso nella Scozia, e sono le Società scozzesi quelle che danno utili più alti: mentre, in fatto, nel

(1) *Second Annual Report*, ecc., p. 29.

(2) Questo non è il numero assoluto delle Società cooperative, ma il numero di quelle che mandano il loro rapporto al *Board of Trade*.

(3) *Commission as a Whole, Digest*, p. 13.

periodo 1881-93 la percentuale sulle spese degli utili netti andò in Inghilterra dal 9 al 12%, e oscillò in Irlanda tra il 5 e l'8%, essa progressivamente salì in Scozia dall'11 al 14%.

TABELLA II (1).
Società cooperative di consumo nel Regno Unito.

ANNO	Numero delle Società	Numero degli Azionisti	Capitale per azioni preso a mutuo		Ammontare delle vendite		Utili lordi	
			Lire sterline	Lire sterline	Lire sterline	Lire sterline	Lire sterline	Lire sterline
1881	971	547,212	6,052,017	15,411,185			2,510,967	
1882	1043	598,601	6,885,401	17,586,256			3,089,848	
1883	1051	627,625	7,135,349	18,540,004			3,403,676	
1884	1128	796,282	7,492,961	19,569,940			3,772,893	
1885	1148	746,772	8,342,316	19,872,343			4,071,056	
1886	1149	774,588	8,878,949	20,406,433			3,972,094	
1887	1153	828,073	9,470,096	21,358,207			4,155,009	
1888	1204	867,223	9,943,471	23,987,206			4,453,041	
1889	1297	932,000	10,532,078	25,887,240			4,717,641	
1890	1240	961,616	11,443,328	26,887,638			5,255,714	
1891	1306	1,044,536	12,507,542	30,598,418			5,958,373	
1892	1419	1,126,744	13,536,104	32,343,616			6,296,128	
1893	1421	1,169,094	13,918,235	31,925,896			6,252,486	

ANNO	SPESE compresi gli interessi sul capitale		UTILI NETTI detratti gli interessi sul capitale e il deprezzamento delle proprietà		Somme volte all'educazione dei Soci	Capitale investito altrimenti che nell'esercizio
	Ammontare	Percentuale sulle vendite	Ammontare	Percentuale sulle vendite		
1881	1,046,565	6,8	1,464,402	9,5	12,271	3,418,606
1882	1,177,410	6,7	1,912,438	10,9	14,708	3,740,004
1883	1,288,642	7,0	2,115,034	11,4	15,684	3,969,891
1884	1,343,882	6,9	2,429,011	12,4	19,011	4,222,822
1885	1,439,251	7,2	2,631,805	13,2	20,504	4,869,665
1886	1,271,554	6,2	2,700,540	13,2	19,738	3,661,542
1887	1,354,261	6,3	2,800,748	13,1	21,094	3,892,599
1888	1,424,456	5,9	3,028,585	12,6	23,952	4,094,020
1889	1,531,475	5,9	3,186,166	12,3	25,292	4,561,941
1890	1,620,368	6,0	3,635,346	13,5	27,293	4,869,820
1891	1,841,918	6,0	4,116,455	13,5	29,983	5,433,669
1892	2,018,475	6,2	4,277,653	13,2	32,290	5,923,311
1893	2,112,280	6,6	4,139,606	13,0	32,241	5,925,281

Oltre alle numerosissime Società cooperative di consumo al minuto, vi sono in Inghilterra due potentissime Società all'ingrosso, le quali vendono le merci da esse comprate o i prodotti da esse fabbricati alle Società di consumo minori che sono ad esse associate. Queste sono l'*English Cooperative Wholesale Society* e la *Scottish Cooperative Wholesale Society*:

(1) *Second Annual Report*, ecc., p. 33.

la prima fu costituita, dopo parecchi infruttuosi tentativi, nel nord d'Inghilterra nel 1863, donde poi estese la sua attività su tutta la regione. La sua sede è a Manchester, e la direzione è costituita di un comitato eletto dai delegati delle varie Società di consumo al minuto che ne fanno parte. Per raggiungere uno dei suoi principali scopi, quello cioè di comperare direttamente dai produttori, la Società ha istituito agenzie in Irlanda e a Copenhagen per l'acquisto delle uova e del burro, ad Amburgo e Aarhus, e a New-York donde riceve annualmente formaggio, lardo, farina, ecc., per l'importo di circa 500,000 sterline; per lo smercio poi di tutte queste merci ha istituiti depositi in tutti i punti d'Inghilterra. Nel 1876 comprò un battello per stabilire un servizio tra Goole e Calais, allo scopo di portare in Francia carbone ed altre merci inglesi e di introdurre in Inghilterra prodotti francesi; a poco a poco è giunta a costituirsi una piccola flottiglia di cinque battelli. — Al consumo essa aggiunge poi la produzione, fabbricando e vendendo alle Società associate biscotti, dolci, scarpe, abiti, maglierie e sapone.

La Società scozzese, costituita nel 1868 sul modello dell'inglese, funziona in generale come questa, mantenendosi in una sfera più ristretta.

L'esempio dato da queste Società maggiori di fabbricare da sé alcuni generi di consumo è stato seguito da altre moltissime Società cooperative. V'è però a tal proposito una notevole differenza tra le Società inglesi e le scozzesi, poichè quest'ultime, mantenendo più fermamente il loro carattere cooperativo, fanno partecipare agli utili gli operai impiegati nella produzione e reinvestono il capitale in intraprese di natura cooperativa, mentre le prime si mutano spesso in una unione d'individui a scopi puramente speculativi.

Ecco in uno specchietto il numero di queste Società di consumo e di produzione insieme con le cifre che manifestano l'entità della loro produzione (V. pagina seguente).

Accanto alla cooperazione di consumo vive d'una vita più modesta la cooperazione di produzione, nella quale, però, non s'hanno che pochissimi casi che conservino i caratteri genuini della cooperazione. Il movimento cominciò sin dal principio del secolo, ma fu solo verso il 1850 che prese forma e direzione decisa con la costituzione da parte dei socialisti cristiani di varie Società in Londra e nelle provincie e d'una Associazione generale a cui tutte facevano capo, detta *Society for promoting Working Men's Productive Associations*. Il numero delle Società s'accrebbe prontamente, ma frequenti furono le deviazioni del puro tipo cooperativo: nel 1883, avendo la *Wholesale English Society* pubblicato in un suo Annuario che dal 1850 al 1880 si erano estinte ben 224 Società cooperative di produzione, il sig. Greening, cassiere dell'Associazione per promuovere la costituzione delle Società Cooperative, dimostrò, con lo spoglio degli statuti delle Società estinte, che di esse 24 soltanto accordavano agli operai una quota d'utili e parte nella direzione dell'intrapresa.

Il numero delle Società di puro tipo cooperativo è così scarso da non

TABELLA III (1).

Imprese di produzione esercitate dalle Società cooperative di consumo al minuto del Regno Unito.

GENERI D'INDUSTRIA	1893			1894		
	numero de Società	numero operai occupati nella produzione	Valore totale della produzione L. st.	Numero delle Società	numero operai occupati nella produzione	Valore totale della produzione L. st.
Calzoleria	170	1102	121,120	159	1064	118,782
Panetteria e confetteria	204	1170	862,287	189	1127	765,335
Sartoria e modisteria	105	772	62,214	101	849	69,726
Sartoria (da uomo)	91	1018	140,064	8	1054	147,384
Macinazione del grano	14	145	429,237	12	139	353,604
Industrie edilizie	14	239	31,225	9	200	28,544
Agricoltura e latteria	21	88	22,630	18	85	21,649
Industrie varie	3	46	8,789	3	63	11,505
<i>Totale per tutte le industrie</i>	318 (2)	4580	1,677,566	313 (2)	4581	1,514,529

tensene quasi conto. Il signor Greenwood, nella sua deposizione (3), disse esistere in Inghilterra 88 Società cooperative di produzione indipendenti, ma spiegò che in questo numero egli non aveva comprese quelle Società soltanto nelle quali gli operai avevano l'assoluta direzione dell'impresa e l'esclusivo godimento degli utili, ma sibbene anche quelle nelle quali parte degli utili andava a capitalisti e a compratori e perfino alcuni casi di partecipazione agli utili accordata da qualche ditta privata. Il sig. Mitchell (4), poi, presidente dell'*English Wholesale Cooperative Society*, diede alle parole « cooperazione di produzione » un così largo significato che fece ascendere il numero delle Società che l'esercitavano nel Regno Unito a ben 25,217.

Le Società che più s'accostano al puro tipo cooperativo sono appena nove: la Società tra i tessitori di Nelson (*Nelson Self Help Weaving Society*); la *Finedon Society*; la Società di produzione del Northamptonshire (*Northamptonshire Productive Society*); le Società fra calzolai di Raunds e di Tingdene (*Raunds e Tingdene Boot and Shoemaking Society*); quelle fra i chiodaiuoli di Bromsgrove e Dudley (*Bromsgrove Nail Forgers' Society*

(1) *Second Annual Report*, ecc., p. 35.

(2) Parecchie società attendono a due o più rami di produzione e sono registrate nello specchio tante volte quanti sono i generi di produzione da esse esercitate. Il totale dà il numero delle società e non quello dei rami d'industria esercitati e quindi non è la somma delle cifre accollonnate.

(3) *Commission as a Whole, Digest*, p. 12.

(4) *Id.*, p. 9.

e *Dudley Nail Manufacturing Society*); quella tra gli artigiani di Brighton (*Brighton Artizan's Society*) e finalmente quella tra i muratori di Brixton (*Brixton Building Society*). Bisogna però notare che una di queste, la *Finedon Society*, impiega operai estranei alla Società.

Nella maggior parte delle cosiddette Società cooperative, dunque, gli operai o partecipano così agli utili come alla direzione dell'azienda, senza però avere né l'esclusivo godimento degli utili né l'assoluta responsabilità dell'altra, o non partecipano che ai soli profitti.

Un esempio tipico della prima di queste due forme spurie di cooperazione ci è dato dalla Calzoleria Cooperativa di Leicester (*Leicester Boot and Shoe Cooperative Works*). Il capitale è diviso in azioni di una sterlina l'una; gli utili vanno divisi fra gli operai, gli acquirenti, il personale dirigente, il fondo di previdenza ed il capitale in aggiunta del 5% che gli è riservato prima di procedere alla divisione degli utili. Anche ciascun operaio è in certo modo azionista, perché non può ritirare la sua quota d'utili finché non abbia accumulato tanto da permettere che al capitale s'aggiungano 5 sterline. L'assemblea generale degli azionisti elegge un comitato direttivo, composto di un presidente, un segretario, dodici commissari e tre vice-commissari.

Come questa forma detta « cooperazione di produzione a compartecipazione » non è che una « partecipazione industriale » in cui il posto dell'imprenditore, ditta o industriale privato, è tenuto da una Società cooperativa, così la seconda forma, quella in cui gli operai non partecipano che ai soli profitti non è, salvo la stessa differenza, che la « partecipazione ai profitti » di cui già si è discusso. Il miglior esempio di una tale Società è la *Ileblen Bridge Fustian Manufacturing Society*, fondata nel 1870.

Delle tavole che seguono (V. pagine 478-79-80), l'una segna il movimento generale della cooperazione di produzione nel decennio 1884-94, l'altra indica, per mezzo della diversa maniera della ripartizione degli utili, la natura delle cooperative di produzione esistenti nel 1894.

Il movimento cooperativo fa capo all'Unione Cooperativa (*Cooperative Union*) che mira principalmente alla costituzione ed all'organizzazione delle singole società ed alla diffusione dei principi cooperativi. Per questi scopi essa si divide in sezioni e sotto-sezioni e queste ultime, dette anche Associazioni Distrettuali, si compongono generalmente di una trentina di società vicine, le quali tengono adunanze trimestrali per trattare dei propri interessi, tener conferenze, ecc. Ogni anno, poi, tutte le Società che fanno parte dell'Unione Cooperativa si adunano in congresso: fu, anzi, da questi che l'Unione Cooperativa ebbe vita (Vedi Tabella VI, pag. 481). Per ottenere dal potere legislativo quelle facilitazioni che sono necessarie al raggiungimento dei suoi scopi, l'Unione Cooperativa ha istituito un Comitato parlamentare, a somiglianza di quello delle Unioni artigiane, per patrocinare nel Parlamento varie misure, e specialmente l'abolizione del sistema del sudore, rendendo obbligatorio agli enti pubblici di appaltare i loro lavori a società cooperative invece che a ditte le quali praticano

lo *sweating* e dividendo, negli appalti governativi, l'appalto dei materiali da quello della mano d'opera, com'è stato fatto dal Governo italiano (1).

Questo Comitato parlamentare dei cooperatori ha nominato quattro dei suoi membri i quali insieme con quattro membri del Comitato parlamentare delle Unioni artigiane formano una specie di tribunale arbitrale per risolvere le controversie che possano sorgere fra le società cooperative e gli operai appartenenti alle unioni artigiane, da esse impiegati. Ciò induce a credere che vi sia discordia o antagonismo tra i due movimenti; e, in fatto, gli scopi cui essi tendono sono diversi. L'unionismo tende ad elevare, quanto più è possibile, i salari a scapito del profitto; la cooperazione, che in Inghilterra, come s'è visto, è principalmente di consumo, tende ad elevare la potenza acquisitiva delle mercedi, e trae dall'accumulamento dei profitti la sua forza maggiore.

Furono i capi del nuovo unionismo, specialmente, come il Mann, quelli che pur esprimendo la loro simpatia pel movimento cooperativo, espressero il timore che esso traesse gli operai fuori dalle file dell'esercito del lavoro, ritardando così quel movimento che è desiderabile accelerare.

Pur nondimeno si va manifestando una tendenza dei due movimenti a conciliarsi e a fondersi, determinata dalla coscienza acquistata dagli operai che in essi la qualità e l'interesse di produttori non possono essere disgiunti dalla qualità e dall'interesse di consumatori. La nomina della commissione mista, cui abbiamo innanzi accennato, ne è una prova: un'altra ancora più significativa si ha nella proposta, accolta benevolmente da ambe le parti, che le Unioni artigiane investano i loro fondi in imprese cooperative (2).

(1) *Commission as a Whole, Digest*, pp. 12-14.

(2) *Id.*, *Ib.*, pp. 8, 17, 19, 24.

TABELLA
 Movimento delle Società cooperative
 (esclusi

INDUSTRIE	1984		1985		1986		1987		1988	
	Numero delle Società	Vendite L. st.								
<i>Inghilterra e Galles:</i>										
Agricoltura e latteria	3	2,301	4	3,867	2	2,210	2	1,768	5	4,480
Industrie edilizie . . .	—	—	—	—	1	711	1	79	1	79
Cave	1	7,778	1	8,030	1	8,192	1	8,792	1	10,034
Industrie metallurgiche	4	12,604	5	14,050	7	20,030	6	13,196	8	18,944
Industrie tessili . . .	10	310,337	9	320,124	11	333,655	12	371,495	12	377,019
Tipografia e legatura di libri	1	37,181	1	38,224	1	42,684	3	51,164	3	54,721
Lavorazione del legno	—	—	—	—	—	—	1	5,046	2	5,139
Calzoleria	2	7,654	2	12,927	5	16,769	7	28,412	8	36,769
Industria delle pelli .	—	—	1	92	1	894	1	1,250	—	—
Panetteria e preparazione di generi alimentari	1	332	2	825	2	2,274	2	2,644	2	4,235
Orologeria e gioielleria	1	2,418	1	3,536	1	3,317	1	3,932	1	3,372
Industrie del vestiario	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Industrie varie . . .	—	—	—	—	2	1,057	1	347	1	7,173
TOTALE	23	380,605	26	401,675	34	431,793	38	488,125	44	521,965
<i>Scozia:</i>										
Agricoltura	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Industrie tessili . . .	2	21,266	1	22,208	2	26,834	2	28,232	2	32,062
Tipografia e legatura di libri	1	5,248	1	6,426	1	7,237	1	7,280	1	8,649
Panetteria	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Cave	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Industrie varie . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTALE	3	26,514	2	28,634	3	34,071	3	35,512	3	40,531
<i>Irlanda:</i>										
Latterie	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTALE per tutto il Regno Unito . . .	26	407,119	28	430,309	37	465,864	41	523,637	47	562,496

(1) Second Annual Report, ecc., p. 38.

IV (1).
di produzione nel decennio 1884-94
mulini da grano).

	1889		1890		1891		1892		1893		1894	
	Vendite	Numero delle Società	Vendite	Numero delle Società	Vendite	Numero delle Società	Vendite	Numero delle Società	Vendite	Numero delle Società	Vendite	Numero delle Società
4	4,780	2	1,976	2	1,963	4	6,133	4	6,991	4	6,841	
10	21,332	3	30,849	4	26,960	2	25,493	3	23,835	10	20,015	
1	13,766	1	13,766	1	16,104	1	13,868	1	18,893	1	19,504	
10	24,060	11	29,686	11	39,430	12	40,870	10	40,740	10	41,515	
14	419,760	15	452,153	15	493,432	18	532,465	19	528,749	13	491,553	
3	60,095	3	67,830	3	72,555	3	76,091	4	81,132	7	64,043	
3	4,781	5	5,514	4	20,478	8	21,123	9	27,653	10	32,409	
10	66,779	10	76,240	15	118,303	16	134,622	25	122,000	26	154,435	
—	—	—	—	—	—	2	1,139	2	4,114	2	8,708	
3	7,948	4	12,631	4	18,193	4	23,990	4	13,624	5	10,323	
2	3,086	2	5,007	2	3,772	2	3,023	2	3,093	2	2,850	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6	8,075	
3	9,693	5	15,419	5	16,304	6	8,774	8	45,015	5	48,921	
55	636,080	61	711,071	66	827,494	78	887,591	91	915,839	101	909,196	
1	1,278	1	3,680	1	4,434	1	7,649	1	10,516	1	8,978	
2	36,600	3	49,772	3	61,064	3	74,164	3	71,801	2	75,869	
1	9,270	1	10,081	1	9,487	1	7,954	1	8,961	1	9,016	
2	85,855	2	97,802	3	142,122	3	161,945	5	162,127	18	236,711	
—	—	—	—	—	—	—	—	1	709	1	1,702	
—	—	—	—	—	—	2	3,108	1	438	—	—	
6	133,003	7	161,335	8	217,107	10	254,820	12	254,552	23	332,276	
—	—	—	—	17	50,213	23	98,869	27	136,844	33	158,300	
61	769,083	68	872,406	91	1,094,814	111	1,241,380	130	1,307,235	157	1,399,772	

TABELLA V (1).

Repartizione degli utili netti nelle Società cooperative di produzione nel 1894.

REGIONI E INDUSTRIE	Numero delle Società	Quota di utili netti data agli			Utile netto complessivo
		Azionisti (sul capitale)	Clienti (sulle comere)	Operai (sui salari)	
<i>Inghilterra e Galles:</i>					
Industrie edilizie	3	L. st. 39	L. st. 10	L. st. 10	L. st. 59
Cave	1	1,600	—	—	1,600
Industrie metallurgiche	5	778	457	391	1,626
Industrie tessili	7	3,480	2,412	916	6,808
Tipografia e legatoria di libri	2	1,576	1,060	718	3,354
Lavorazione del legno	4	205	4	56	265
Calzoleria	11	720	1,055	1,110	2,885
Industria delle pelli	1	56	—	100	156
Industrie del vestiario	1	77	126	111	314
Industrie varie	4	673	206	227	1,106
TOTALE	39	9,204	5,330	3,639	18,173
Percentuale del salario per l'Inghilterra e il Galles	—	50,7	29,3	20,0	100,0
<i>Scozia:</i>					
Agricoltura e Latteria	1	61	—	—	61
Cave	1	22	—	151	173
Industrie tessili	3	2,072	1,219	302	3,593
Tipografia	1	613	—	153	766
Panetterie	5	1,224	15,004	2,065	18,293
TOTALE	11	3,992	16,223	2,671	22,886
Percentuale del totale per la Scozia	—	17,4	70,9	11,7	100,0
<i>Irlanda:</i>					
Latterie	1	87	250 (2)	28	365
Percentuale del totale per l'Irlanda	—	23,8	68,5	7,7	100,0
TOTALE per tutto il Regno Unito	51	13,283	21,803	4,338	41,424
Percent. del totale pel Regno Unito	—	32,1	52,6	15,3	100,0

I giudizi dati nel corso dell'inchiesta sull'efficacia della cooperazione e gli esempi di imprese cooperative portati dai testimoni per corroborare le loro affermazioni furono assai vari.

(1) *Second Annual Report*, ecc., p. 43.

(2) Ai fornitori del latte.

TABELLA VI (1).
Congressi delle Società cooperative.

Anno	Città	Numero dei delegati	Numero delle Società ed Associazioni rappresentate
1869	Londra	63	58
1870	Manchester	77	35
1871	Birmingham	113	non conosciuto (2)
1872	Bolton	93	51
1873	Newcastle	132	98
1874	Halifax	189	97
1875	Londra	114	81
1876	Glasgow	115	93
1877	Leicester	163	109
1878	Manchester	266	164
1879	Gloucester	122	85
1880	Newcastle	175	113
1881	Leeds	272	154
1882	Oxford	217	141
1883	Edimburgo	383	246
1884	Derby	425	235
1885	Oldham	551	255
1886	Plymouth	434	232
1887	Carlisle	428	217
1888	Bewsbury	540	246
1889	Ipswich	393	206
1890	Glasgow	607	311
1891	Lincoln	531	256
1892	Rochdale	758	347
1893	Bristol	588	286
1894	Sunderland	660	309
1895	Huddersfield	786	346
1896	Woolwich	circa 1000	non ancora conosciuto

Nell'industria mineraria la cooperazione di produzione non ha mai avuto buon successo. Nel 1874 l'Associazione di mutuo soccorso dei minatori del Northumberland e del Durham (*Northumberland and Durham Miners' Mutual Confident Association*) comperò per 4000 sterline (1000 tolte dai fondi dell'Associazione e 3000 versate dai soci) una miniera di carbone nel Derbyshire: dopo due anni e mezzo di lavoro sul principio cooperativo la si dovette rivendere con una perdita complessiva di 20,000 sterline (3). Un'altra società cooperativa per l'estrazione del carbone, la *Loft-house Colliery Company*, dovette anch'essa nel 1880 abbandonare il sistema cooperativo dopo due anni di prova: e tutte le imprese cooperative iniziate nell'industria mineraria negli anni dal 1873 al 1875 non fecero buona prova. Al tempo dell'inchiesta, quindi, non v'era in questo ramo che solo una cava che praticasse il sistema cooperativo.

(1) *Second Annual Report*, etc., pag. 51.

(2) Le cifre dei primi tre Congressi sono solo approssimative.

(3) *Digest*, Group. A, vol. I, p. 17.

Le industrie metallurgiche, quelle specialmente che attendono alla lavorazione dei metalli ed alla loro trasformazione in oggetti come forbici, coltelli, chiodi, spilli, ecc., non oppongono alla cooperazione gl'insormontabili ostacoli che la rendono impraticabile nell'industria mineraria.

I rappresentanti di quelle industrie, quindi, si espressero assai favorevolmente intorno al sistema cooperativo e portarono esempi numerosi della sua applicazione. Così una società costituitasi nel 1873 a Sheffield tra i lavoratori in coltelli, forbici, e oggetti di nickel e che divide i suoi utili tra azionisti, compratori e operai, è andata sempre più estendendo le sue operazioni (1). Buon successo hanno parimente avuto una Società cooperativa tra i chiodaiuoli di Bromsgrove e due tra lavoratori in ferro nel Worcestershire (2). Esempi d'insuccessi per la guerra mossa alle società cooperative dagli altri industriali del luogo, o per il mancato aiuto delle Unioni artigiane, o per la indifferenza degli operai stessi, o per la cattiva direzione ed amministrazione, si hanno a Sheffield tra i lavoratori in lime, nel Worcestershire tra i lavoratori in ferro, ad Onseburn tra i meccanici, a Grimsley tra i falegnami di nave, ecc. (3). Anche qui un testimone, rappresentante i coltellinai dello Sheffield, chiese che si modificasse la legge in modo da permettere alle Unioni artigiane d'investire i loro fondi in imprese cooperative (4).

Un esempio dell'opposizione delle Unioni artigiane alla cooperazione si ha in quanto avvenne nel 1891 ad un facchino sulle rive della Tyne. Egli era riuscito dopo molti sforzi a costituire una società cooperativa detta *Tyne Co-operative Stenedore Company*, ma la *National Labour Union*, stimando che essa si opponeva ai principi dell'unionismo ed avrebbe fatto diminuire il saggio dei salari, la combattè con ogni sua forza, ed espulse il promotore impedendogli di trovar lavoro altrove. Un rappresentante di questa Unione, però, dichiarò che essa aveva combattuta la nuova società in vista del danno che ne sarebbe venuto ai salari, ma che essa riconosceva ed apprezzava i benefizi della cooperazione (5).

A Londra si ebbero due società cooperative tra vetturini, la *Workers' Co-operative Omnibus Society* e l'*Hyde Park Co-operative Cab Company*, ma l'una si sciolse nel 1892, non potendo resistere alla concorrenza delle società private; l'altra è in cattive condizioni, non essendo riuscita a pagare i debiti fatti per costituirsi ed avendo contro di sè, secondo un testimone, « tutta la gente, dai mercanti di cavalli ai provveditori di foraggio » (6).

I migliori esempi di società cooperative di produzione si hanno nelle

(1) *Digest*, Group. A, vol. II, p. 64.

(2) *Id.*, ib., p. 59.

(3) *Answers to Schedules of Questions*, Group. A, pp. 133, 174, 170. — *Digest*, vol. III pag. 36.

(4) *Digest*, vol. II, pp. 74, 137.

(5) *Id.*, Group. B, pp. 11, 12, 13.

(6) *Id.*, ib., vol. II, pp. 66, 71; vol. III, pp. 29, 30, 37, 40, 43.

industrie del vestiario. A Kettering e a Leicester esistono due floride calzolerie cooperative: la prima fu costituita nel 1889 da 140 operai, ciascuno dei quali doveva avere non meno di cinque e non più di 25 azioni da una sterlina. I profitti si dividono tra azionisti, compratori e operai, e questi ultimi son quasi tutti unionisti, e ricevono il salario corrente nell'industria più una gratificazione (1). La seconda, sorta nel 1887 con un capitale di 200 sterline, dà salari più alti di quelli correnti nel distretto e non è costata « neppure un centesimo all'Unione di cui fanno parte i suoi soci » (2).

A Sheffield, Southport e Nottingham, in seguito ad uno sciopero, si costituirono tra i lavoratori sarti società cooperative con ottimo successo (3).

La cooperazione di produzione è anche assai diffusa tra i panattieri, e nell'inchiesta si portarono esempi di sedici esperimenti a Plymouth, Woolwich, Stratford, Manchester, Leeds e Bolton. Ma difficilmente essa conserva il tipo genuino, onde un operaio impiegato in una società cooperativa ebbe a dire che in alcuni luoghi una società cooperativa opprime i lavoratori più di qualunque industriale privato (4).

Poche furono le deposizioni sulla cooperazione di consumo, oltre quelle fatte innanzi alla Commissione in seduta plenaria dai rappresentanti delle maggiori società ed alle quali si è già accennato.

Ma dalle poche risulta che sono rari i casi di magazzini cooperativi tenuti da operai, come quello fra i lavoratori dei gazometri di Londra (5). Frequenti invece sono quelli tenuti da industriali, i quali danno luogo a lagnanze e proteste. I rappresentanti dei minatori dell'Ayrshire affermarono che i magazzini tenuti in quel distretto dalla *Eglinton Iron Company*, cooperativi di nome, non erano in fatto che un larvato sistema di *truck*. Essi sono amministrati dai soli industriali, i quali obbligano gli operai a far ivi le loro compere, e la quota di utili è negata a coloro che lasciano il servizio della società. Invano gli operai avevano più volte tentato di aprire magazzini propri, poichè gli industriali d'accordo coi padroni dei terreni, impedivano loro il fitto dei locali e l'esercizio dell'azienda. A queste accuse gli imprenditori risposero che i benefici resi dai loro magazzini erano grandemente apprezzati dagli operai, i quali avevano continuato a farvi le loro provviste anche durante uno sciopero, che essi non usavano alcuna coercizione sugli operai, che, infine, la quota d'utili di coloro che lasciavano il servizio era versata ad una cassa di sussidi per le malattie (6).

Analoghe lagnanze mosse un rappresentante dell'Associazione Nazionale degli operai degli alti forni (*National Association of Blast Furnacemen*)

(1) *Digest*, Group. C, vol. II, p. 22.

(2) *Id.*, ib., p. 28.

(3) *Id.*, ib., p. 31.

(4) *Id.*, vol. III, p. 53. — *Answers to Schedules of Questions*, Group. C, p. 267.

(5) *Digest*, Group. C, vol. III, pp. 27, 28.

(6) *Id.*, Group. A, vol. II, pp. 29, 31.

su alcuni magazzini tenuti dagli imprenditori in Iscozia, il quale fini col dire che sarebbe preferibile che essi non esistessero punto (1).

Maggiori simpatie ha la cooperazione di consumo tra gli operai delle industrie tessili e del vestiario, specialmente nelle città di Oldham, Burnley e Halifax, benchè, a detta d'un testimone, nella prima di esse la classe operaia non vi contribuisce come potrebbe crederci, stimando più vantaggioso provvedersi da negozianti privati (2).

G. — Conflitti industriali.

La potenza dell'organizzazione sia da parte dei lavoratori che da parte degl'industriali è generalmente un fattore di pace. Dove le unioni sono forti, gli scioperi e le serrate avvengono in numero molto minore che dove gli elementi sono disuniti: le questioni sono trattate con maggior calma, lo sciopero non è dichiarato prima che siano accertate le ragioni che hanno suscitato il malcontento, che ne siano calcolate la probabile durata e la spesa, e siasi tentato di comporre la controversia per mezzo della conciliazione, l'arbitrato o la mediazione. È vero che spesso le *Trade Unions* reputano giovevole la politica degli scioperi, e che questi, come battaglie tra due potenze ambedue ricchissime ed armate di tutto punto, riescono molto più lunghi e costosi; ma bisogna osservare che un conflitto di tal fatta non si suscita che dopo fredda deliberazione e su questioni sostanziali, e non lascia rancori ed animosità personali poichè si combatte tra vaste associazioni e non tra individui.

Dove non esiste alcuna organizzazione, come nelle industrie di carattere fluttuante e che non richiedono alcuna istruzione tecnica precedente (*Unskilled trades*), gli scioperi sono anche rari, poichè per la gran concorrenza della mano d'opera, i lavoratori difficilmente si espongono al rischio di perdere il loro impiego e si sottomettono a qualsiasi condizione pur di non perdere l'unico sostentamento. Gli scioperi più numerosi, più protratti, più violenti s'hanno invece dove l'unionismo comincia appena ma non ha ancora acquistato nè forza nè autorità. Formatasi una società di resistenza, cominciano a bollire tutti quei malumori prima impotenti a scoppiare; gli operai non ancora esperti di ciò che la loro società possa o non possa credono di aver forza d'imporsi ora che sono più uniti, mentre d'altra parte gl'industriali sono ancora riluttanti a trattare con un organismo nuovo, il quale non può neppur pretendere di rappresentare tutta la massa (3).

Degli scioperi inglesi l'inchiesta non dà che racconti episodici: cifre e dati sul loro numero, sulle loro cause e sul loro esito bisogna trarre dai rapporti del corrispondente del lavoro al *Board of Trade*, compilati su ricerche ufficiali e su informazioni avute dalle *Trade Unions*. Questi ci daranno le grandi linee delle perturbazioni nell'impiego della mano d'opera,

(1) *Digest*, Group. A, vol. II, p. 39.

(2) *Id.*, Group. C, vol. I, pp. 10, 16, 30.

(3) *Id.*, *ib.*, vol. I, p. 54.

l'inchiesta ci dirà i particolari di qualcuna fra le più memorande lotte industriali, quale lo sciopero dei minatori del Durham nel 1892 e quello dei facchini dei docks di Londra nel 1889.

TABELLA I (1). — *Conflitti industriali (scioperi e serrate) per gruppi di industrie e numero degli operai coinvolti in essi negli anni 1888-1894.*

INDUSTRIE	1888		1889		1890		1891	
	Numero dei conflitti	Numero degli operai coinvolti	Numero dei conflitti	Numero degli operai coinvolti	Numero dei conflitti	Numero degli operai coinvolti	Numero dei conflitti	Numero degli operai coinvolti
Industrie di costruzione	21	86	113	12,558	149	25,929
Industrie del vestiario	7	66	78	29,317	66	40,992
Industrie metallurgiche (compresa la costruzione di navi)	138	339	203	81,978	165	60,502
Miniere e cave	139	131	104	140,342	132	51,427
Industrie tessili	186	241	241	42,035	217	44,837
Trasporto per terra e per acqua e lavoro nei docks	9	184	163	72,920	62	32,499
Industrie varie	17	164	138	14,095	115	11,974
Totale	517	119,273	1211	359,897	1040	393,245	906	267,460

INDUSTRIE	1892		1893		1894		Totale degli scioperi nel periodo 1888-94 per ciascun gruppo d'industria
	Numero dei conflitti	Numero degli operai coinvolti	Numero dei conflitti	Numero degli operai coinvolti	Numero dei conflitti	Numero degli operai coinvolti	
Industrie di costruzione	149	18,175	170	17,738	225	15,247	913
Industrie del vestiario	56	36,431	80	10,821	82	6,853	435
Industrie metallurgiche (compresa la costruzione di navi)	129	39,759	136	30,309	177	27,899	1287
Miniere e cave	109	120,386	156	506,182	246	216,880	1017
Industrie tessili	137	102,722	105	45,274	194	39,025	1321
Trasporto per terra e per acqua e lavoro nei docks	38	12,878	43	15,589	58	12,041	557
Industrie varie	82	26,448	92	10,473	79	6,300	687
Totale	700	356,799	782	636,386	1061	324,245	

Circoscrivendo, dunque, l'esame al periodo 1888-1894, il massimo numero di conflitti è dato dalle industrie tessili, seguite dall'industria metallurgica

(1) *Report on the work of the Labour Department, ecc. (1893-94); Second Annual Report, ecc. (1894-95); Report on Strikes and Lock-outs of 1894.*

e di costruzione navale e dalla mineraria. L'ordine dei gruppi d'industrie secondo la rispettiva frequenza di conflitti è il seguente:

TABELLA II. — *Ordine discendente dei gruppi d'industrie secondo la frequenza dei conflitti nel periodo 1888-94.*

INDUSTRIE	Numero dei conflitti	Proporzione percentuale
Industrie tessili	1321	21,24
Industrie metallurgiche (compresa la costruzione di navi)	1287	20,74
Miniere e cave	1017	16,35
Industrie di costruzione	913	14,68
Industrie varie	687	11,05
Trasporto per terra e per acqua e lavoro nei docks	557	8,95
Industrie del vestiario	435	6,99
Totale	6217	100,00

Tra le industrie tessili il massimo contributo agli scioperi è dato da quella del cotone sia pel gran numero di operai organizzati cui essa dà lavoro, sia pei complicati sistemi di produzione, sia perchè il metodo più comune di pagamento è il cottimo, il quale, come s'è visto da tutto il corso dell'inchiesta e causa di grave malcontento e di discordie frequenti. Il numero degli scioperi nell'industria del cotone fu per i vari anni il seguente:

1888	1889	1890	1891	1892	1893	1894
155	137	135	156	81	55	104

vale a dire il massimo numero dato da qualsiasi ramo d'industria, eccetto nei due ultimi anni in cui il sommo della scala fu tenuto dai minatori di carbone o dagli operai delle industrie edilizie.

La maggior parte degli scioperi avviene naturalmente per questione di mercede, sia per ottenere un aumento od altre concessioni che si riducono ad una maggior retribuzione del lavoro, sia per impedire una diminuzione. La preponderanza di questa categoria di scioperi è dimostrata dalla tabella seguente:

TABELLA III. — *Proporzione percentuale degli scioperi per questione di mercede negli anni 1888-94.*

	1888	1889	1890	1891	1892	1893	1894
Per ottenere un aumento . . .	62,86	67,07	50,00	35,49	37,57	32,73	27,43
Per impedire una diminuzione	10,60	3,93	8,07	11,64	18,07	27,59	24,69
Totale	73,46	71,00	58,07	47,13	55,64	60,32	52,12

Nell'inchiesta, inoltre, numerose disposizioni confermano il fatto espresso da queste cifre. Quasi tutti gli scioperi avvenuti nei distretti minerari furono dovuti, secondo concordi testimonianze, a questioni di salari e specialmente

a domande di aumento da parte degli operai e a richiesta di modificazioni nelle scale mobili (1). Nelle industrie metallurgiche, meccaniche, ecc., benchè una fonte abbondante di conflitti siano la questione della demarcazione del lavoro, di cui si dirà più innanzi, e l'unionismo, pure le questioni di salario tengono il primo posto, specialmente nei rami d'industria meno organizzati. Il segretario della Società cooperativa di Bromsgrove per la fabbricazione di chiodi, disse che mai, a sua memoria, s'era potuto ottenere un aumento di salario senza costringervi i sub-appaltatori mediante uno sciopero. Le industrie tessili e in ispecial modo quella del cotone che, come s'è visto, è la più feconda di conflitti, danno un contributo grandissimo agli scioperi per questioni di salario, i quali, a detta d'un testimone, sono i soli che nei rami più fortemente organizzati siano permessi dalle unioni (2).

L'esito degli scioperi dipende naturalmente dalle condizioni dell'industria e del mercato del lavoro; nondimeno l'alta percentuale dei conflitti terminati con risultato favorevole o almeno parzialmente favorevole agli operai dimostra la potenza e la prudenza delle *Trade Unions* che li indicano e li dirigono. Nel periodo 1889-1894, come si scorge dall'annessa tabella, il solo anno 1894 dà una proporzione maggiore di conflitti con esito sfavorevole agli operai: negli altri anni la percentuale più alta è sempre quella dell'esito favorevole, se si considera il numero dei conflitti, e a volte quella dell'esito favorevole a volte quella dell'esito parzialmente favorevole se si considera il numero degli operai scioperanti, elemento più importante e significativo.

TABELLA IV (3). — *Esito dei conflitti industriali negli anni 1889-94.*

	1889	1890	1891	1892	1893	1894
Numero dei conflitti	1211	1040	906	700	782	1061
Numero degli operai coinvolti	359,897	393,245	267,460	356,799	636,386	324,245
Percentuale dei conflitti finiti per gli operai con esito:						
Favorevole	43,0	37,1	41,1	41,0	38,9	35,0
Parzialmente favorevole	31,8	22,2	20,1	17,0	21,1	23,0
Sfavorevole	17,3	31,6	30,0	32,7	34,6	36,7
Non definito o non conosciuto	7,9	9,1	8,8	9,3	5,4	5,3
Percentuale degli operai coinvolti in conflitti industriali nei quali il conflitto ebbe esito:						
Favorevole	28,6	54,4	25,6	27,5	62,9	22,1
Parzialmente favorevole	56,2	16,8	36,7	51,4	24,7	34,2
Sfavorevole	12,0	25,9	34,8	19,9	12,1	42,1
Non definito o non conosciuto	3,2	2,9	2,9	1,2	0,3	1,6

(1) *Digest*, Group. A, vol. I, pp. 30, 40, 44; vol. II, p. 70.(2) *Id.*, Group. C, vol. I, pp. 48, 49.(3) *Second Annual Report*, ecc., p. 63 e *Report on the Strikes and Lock-outs of 1894*.

La differenza nelle percentuali secondo che si considera il numero dei conflitti o il numero delle persone coinvolte in essi, significa che in Inghilterra gli scioperi più vasti, quelli cioè che implicano la sospensione del lavoro da parte di un numero maggiore di operai e che hanno quindi maggior influenza sull'economia nazionale, terminano generalmente con una transazione, di guisa che ciascuna delle parti contendenti sia soddisfatta in qualche sua domanda.

Ciò spiega col lume dei fatti quanto si disse innanzi trattando dei vari sistemi di prevenire o comporre i conflitti industriali, e cioè che in Inghilterra l'arbitrato in generale, e l'obbligatorio in ispecial modo, non ha incontrato che poco favore, mentre i mezzi cui più volentieri si ricorre sono le trattative private tra le associazioni delle due parti o la conciliazione.

TABELLA V (1). — *Modo di composizione dei conflitti industriali nel periodo 1888-94.*

	1888		1889		1890		1891	
	Numero dei conflitti	Numero delle persone coinvolte	Numero dei conflitti	Numero delle persone coinvolte	Numero dei conflitti	Numero delle persone coinvolte	Numero dei conflitti	Numero delle persone coinvolte
Negoziati fra le parti o mutua conciliazione	339	715	527	471	120,673
Mediazione o conciliazione per mezzo di terzi	—	—	15	9	9,464
Arbitrato	15	48	33	190	12,487
Sottomissione degli operai	87	199	250	211	106,542
Sostituzione della maestranza	23	49	100	107	8,298
Chiusura degli stabilimenti	—	—	—	—	—
Cessazione del conflitto senza mutuo accordo	—	—	11	12	2,268
Esito indefinito o ignoto	50	94	92	9	4,350

	1892		1893		1894	
	Numero dei conflitti	Numero delle persone coinvolte	Numero dei conflitti	Numero delle persone coinvolte	Numero dei conflitti	Numero delle persone coinvolte
Negoziati tra le parti o mutua conciliazione	345	110,616	393	133,473	607	144,125
Mediazione o conciliazione per mezzo di terzi	4	76,144	8	300,622	18	8,399
Arbitrato	19	39,082	25	12,123	32	10,785
Sottomissione degli operai	172	121,666	168	179,483	170	147,044
Sostituzione della maestranza	93	5,525	136	7,200	159	6,451
Chiusura degli stabilimenti	—	—	7	1,250	13	985
Cessazione del conflitto senza mutuo accordo	2	112	3	425	6	1,323
Esito indefinito o ignoto	18	2,832	42	1,709	56	5,133

(1) *Reports of the Chief Labour Correspondent on the Strikes and Lock-outs of 1888-1894.* — I rapporti precedenti a quello pel 1894 segnano un gran numero di

La tabella precedente mostra appunto come il maggior numero di conflitti, comprendenti il maggior numero d'operai, sia ogni anno composto per mezzo di trattative o di mutua conciliazione.

Nell'inchiesta la questione dei conflitti industriali nelle sue linee generali non fu argomento di discussione: si riconobbe quasi da ogni parte che l'esistenza di organizzazioni potenti era garanzia di pace e si chiese soltanto che si trovassero mezzi sempre più efficaci per comporre le controversie senza dover ricorrere alla sospensione del lavoro che spesso produce danni notevoli. Le deposizioni, invece, si dilungarono molto sul racconto di scioperi, recenti ed antichi, avvenuti nei diversi gruppi d'industrie; non è possibile riportare tutti questi racconti, ma è opportuno accennare con qualche particolare a qualcuno dei conflitti più caratteristici, grandiosi od importanti.

Uno dei maggiori conflitti tra capitale e lavoro fu senza dubbio lo sciopero dei minatori di carbone che scoppiò nel Durham nel marzo 1892; esso durò tre mesi e gli scioperanti furono 75,000.

Lo scoppio non fu improvviso, ma succedette ad una serie di offerte e di ripulse, di conferenze, di trattative, di accomodamenti proposti e non accettati che durava già da un anno. Fu, in fatto, nell'aprile 1891 che l'Associazione dei proprietari delle miniere con una lettera alla Federazione operaia (*Durham Mining Federation Board*) osservava che il ribasso dei prezzi del carbone e del coke rendeva necessaria una prossima diminuzione delle mercedi, e che quindi era necessaria una conferenza sull'argomento. La conferenza fu tenuta, ma il comitato esecutivo della Federazione dei minatori non solo non tenne per buone le ragioni degl'imprenditori per diminuire i salari, ma sostenne che le floride condizioni dell'industria permettevano un aumento, e senz'altro lo chiese. Risposero gl'imprenditori di non poter fare a meno di domandare la riduzione del 10% sulle mercedi. Dopo qualche mese di aspettativa dall'una parte e dall'altra, furono riprese le trattative nel gennaio 1892; ma i minatori rifiutarono sia di accettare la diminuzione proposta, sia di deferire la controversia all'arbitrato, sia infine di studiare essi stessi qualsiasi temperamento. Gl'industriali allora cedettero alquanto, offrendo una riduzione immediata del 7 $\frac{1}{2}$ %; oppure una riduzione immediata del 5%, che avrebbe dovuto essere seguita da un'altra riduzione del 5% al primo di maggio. Respinte anche queste proposte, il 27 febbraio i padroni diedero a tutti gli operai, eccettuati quelli la cui opera era necessaria alla sicurezza delle miniere, una disdetta di 15 giorni; spirati i quali senza che nè l'una parte nè l'altra, nonostante i reciproci ripetuti inviti, avesse voluto cedere, cessò il lavoro. Il 31 marzo la Federazione dei minatori chiese che i padroni riattivassero il lavoro, onde riprendere le trattative per un componimento; ma quelli vi

modi di composizione, i quali nella tabella sono stati raggruppati insieme sotto la denominazione del modo principale, seguendo l'esempio del rapporto pel 1894. Il numero degli operai non è conosciuto per tutti gli scioperi, quindi la cifra relativa è spesso inferiore al vero.

si rifiutarono, se prima gli operai non avessero fatte proposte accettabili intorno ai salari. Il mese seguente i proprietari delle miniere si dichiararono pronti a far cessare lo sciopero, purchè i minatori accettassero la riduzione del 10 % sul saggio pagato al tempo della cessazione del lavoro: oppure, ciò che tornava lo stesso, del 13 1/2 per cento sull'aumento del 35 % fatto nel 1890 alla base concordata nel 1879; gli operai, da parte loro, dichiararono di non poter accettare che la riduzione del 7 1/2 per cento all'aumento fatto a detta base: poi cedettero fino ad accordare il 10 % su detto aumento, ma gli imprenditori non accettarono nè questa proposta, nè quella di sottomettere la controversia all'arbitrato.

Il conflitto si sarebbe forse ancora per lungo tempo protratto, ma le immerite condizioni dei minatori mossero il Vescovo di Durham, B. F. Dunelm, ad offrire la sua mediazione, proponendo la riduzione immediata della mercede del 10 % sull'aumento fatto alla base del 1879, e la costituzione di un « Ufficio dei salari » (*Wages Board*), al quale fossero in avvenire deferite tutte le contestazioni sui salari. Ambo le parti accettarono, protestando però, ciascuna dal canto suo, d'essere dalla parte della ragione e di cedere soltanto per considerazione all'augusta persona e per non protrarre più a lungo un deplorabilissimo stato di cose.

Altri scioperi di qualche conto furono quello delle « miniere di carbone Silkswort » avvenuto nel 1890-91 pure nel Durham, quello del Northumberland del 1887, e quelli del Lanarkshire dall'87 all'89.

In quel vasto gruppo che comprende le più alte industrie, quelle industrie cioè che gl'Inglesi chiamano *skilled*, vale a dir dotte, perchè vi si richiede un alto grado d'istruzione e di abilità tecnica, e che sono anche le meglio organizzate, quali sono la meccanica, la metallurgica e quella delle costruzioni navali, alla causa perpetua e universale di scioperi, il contrasto sul saggio dei salari, se ne aggiunge un'altra tutta particolare: la demarcazione del lavoro. Per farsi un'idea chiara di questa nuova fonte di dispute, è indispensabile por mente a due cose: primo, allo stato di transizione in cui ora si trova l'industria della costruzione di navi; secondo, all'azione delle *Trade Unions*. Qualche tempo fa le navi si facevano in legno, ed alla loro costruzione era addetta una classe di operai, detti *shipwrights*, o costruttori di navi. Fattosi comune l'uso delle navi in ferro ed acciaio, questi *shipwrights* si son visti togliere il lavoro da altre categorie di operai, quali i *platers* ed i *riveters*; ed allora han cercato di rifarsi di detta perdita, prendendo per sé quei lavori che, come la costruzione e l'arredamento delle cabine, il mobilio della nave, ecc., erano prima esclusivamente affidati ai *ship-joiners* o falegnami di navi. Una simile rivalità esiste ancora tra i *plumbers* ed i *fitters*; i cui lavori spesso non differiscono di molto. I *plumbers* in fatto sono quegli operai che fanno tubi, principalmente di piombo, ma anche di ferro, rame, ottone, zinco, ecc., per la distribuzione dell'acqua e del gas, per l'impianto di lavatoi, cessi, ecc., sulle navi. I *fitters*, invece, senza giungere al grado di quegli operai che lavorano intorno alla costruzione della nave, sono un poco più alti dei *plumbers*, perchè attendono alla costruzione di molti congegni

metallici, ed alla riparazione d'alcuni meccanismi. Sostituitisi ai tubi di piombo quelli di ferro o di rame, scoppio tra le due categorie di operai la lite a quale spettasse il lavoro.

Oltre che a queste mutazioni della tecnica, la causa della frequenza e dell'acrimonia di questi scioperi per la demarcazione del lavoro, va attribuita, come abbiain detto, alle *Trade Unions*. È, in fatto, regola costante di queste di curare innanzi ogni altra cosa, gl'interessi dei propri soci, e quindi di non permettere assolutamente che venga loro tolta per qualsiasi ragione una parte del lavoro: appena un industriale impiega un *plumber* o un falegname di nave, perchè, mettiamo, i loro salari son minori, in un lavoro che i *fitters* o gli *shipwrights* credono di loro esclusiva competenza, le relative unioni, ove non ottengano soddisfazione col licenziamento dell'intruso, dichiarano lo sciopero.

Le dispute tra *plumbers* e *fitters* cominciarono nel 1890 a Barrow-in-Furness e si estesero a Clydebank e sul Tyne; quelle tra *shipwrights* e *ship-joiners* risalgono fino al 1865, ed hanno continuamente travagliata l'industria. Gli accomodamenti tentati non solo non hanno risolte le questioni, ma sono stati incentivi ad altre liti. Nel gennaio 1891, ad es., si tenne una conferenza a New-Castle-on-Tyne tra la Società mista dei meccanici (*Amalgamated Society of Engineers*) a cui appartengono i *fitters* e l'*United Operative Plumbers Association*; ma l'accordo a cui si venne fu accettato sul Clyde ma non sul Tyne. Nel giugno dello stesso anno si tentò di comporre le dispute qui sorte, ma la sentenza della commissione di arbitrato fu respinta da tutti i *fitters*.

Nel 1890 si tentò pure di comporre le controversie tra *shipwrights* e *ship-joiners* mediante l'opera di tre arbitri, scelti due da ciascuna delle parti contendenti e il terzo dai due così nominati. « Si fece una lunga, paziente ed esauriente inchiesta sulle consuetudini in pratica sul Tyne ed in altri luoghi; s'interrogarono sugli usi passati e presenti vecchi operai, delegati e tutti quelli che avessero potuto gettar qualche luce sulla storia della divisione del lavoro. La spesa fu grande, e divenne un serio aggravio per le due Società. Dopo una investigazione di più di cinque mesi e mezzo, il sig. Burt pronunziò il suo lodo, decidendo sui 163 capi di questione per 96 in favore dei *joiners* e per 72 in favore degli *shipwrights*. Ma il lodo era appena stato pubblicato, che i *joiners* lo taciarono di grossolanamente ingiusto e rifiutarono assolutamente di lavorare secondo quanto esso aveva stabilito. Tre o quattro mesi dopo, però, pare che un ufficio di conciliazione riuscì a metter pace » (1).

Gli scioperi avvenuti nel 1889-90 tra i lavoranti di vari porti, moli e docks d'Inghilterra e tra i marinai e i fuochisti della marina mercantile furono notevolissimi non solo per la loro diffusione e durata, ma più ancora per gli effetti che ebbero sul commercio inglese e per aver dato origine al

(1) *Digest*, Group. A, vol. II, pp 45 e segg.

così detto « nuovo unionismo », onde potette essere affermato che essi segnavano il principio di una nuova era nella storia del lavoro (1).

Il primo di essi scoppiò il 15 agosto 1889 nei cinque docks governati dal *Joint Committee of the Dock Companies* su una domanda dei lavoranti per ottenere che il salario fosse elevato da 5 a 6 pence per ora, che il sovratempo fosse pagato in ragione di 8 pence all'ora, che le compagnie assicurassero almeno quattro ore di lavoro per volta, e che fosse permesso ai rappresentanti degli operai di ispezionare i libri delle società per controllare il pagamento del « premio » nel lavoro a cottimo. La dichiarazione dello sciopero fu preceduta, per circa due anni, da tentativi per parte dei lavoranti o dei loro rappresentanti per ottenere dalle società assuntrici che i punti controversi fossero risolti con mutui accordi: ma le società non vollero riconoscere i rappresentanti degli operai e si rifiutarono di trattare con gli operai (2).

Il 15 agosto lo sciopero scoppiò subitamente in un dock, dal quale si estese rapidamente agli altri quattro: in meno d'una settimana la massa dei facchini scioperanti addetti ai docks innanzi nominati fu ingrossata da quelli dei *Milwall Docks* e dei *Surrey Commercial Docks* e da quelli di tutte le banchine lungo il fiume, che scioperarono per simpatia: a questi s'aggiunsero ancora gli stivatori di tutti i docks e i caricatori di grano della parte sud (3).

Durante lo sciopero le società assuntrici ebbero varie conferenze coi rappresentanti degli operai, sinchè si venne il 14 settembre ad un accordo detto « *Mansion House Agreement* » nel quale le società cedettero su tutt'i punti. Ma, ripreso il lavoro, sorsero e si protrassero per lungo tempo nuove dispute, perchè le società si rifiutarono di far ispezionare i loro libri dai rappresentanti degli operai. Un testimone, però, disse che questo rifiuto era giustificato dal mutamento del lavoro a cottimo in lavoro a giornata, il quale rendeva non necessaria l'ispezione (4). Anche altri punti del « *Mansion House Agreement* » diedero origine a nuove controversie, le quali, però, non produssero un altro sciopero generale, ma furono composte dagli operai e dalle società direttamente interessate dopo negoziazioni o qualche breve sospensione di lavoro.

L'effetto complessivo di questi scioperi fu di migliorare grandemente la condizione degli operai permanenti, ma di rendere più difficile quella degli avventizi, di ridurre i dividendi delle società assuntrici pel cresciuto prezzo della mano d'opera e di recare considerevole danno al porto di Londra, deviando da esso per alcuni mesi la corrente del traffico.

Nel settembre 1890 si posero in isciopero i facchini del porto di Southampton per una temuta riduzione di mercede e perchè gl'industriali non

(1) *Digest*, Group B, vol. I, p. 50.

(2) *Id.*, ib., pp. 16, 49.

(3) *Id.*, ib., pp. 24, 49, 50.

(4) *Id.*, ib., p. 50.

volevano riconoscere la loro unione. Essendo, però, poco tempo prima stato accordato un aumento, e non essendo lo sciopero stato dichiarato nelle forme volute e previe le necessarie trattative, e mancando una valida ragione, la sede centrale della *Dockers' Union* rifiutò di riconoscere come legale lo sciopero, e quindi di distribuire agli scioperanti i sussidi usuali, e mandò a Southampton un suo rappresentante per persuadere gli operai a riprendere il lavoro. Dopo qualche disordine, che rese necessario l'intervento della truppa, il lavoro fu ripreso alle condizioni di prima (1).

Un mese dopo un altro sciopero scoppiò nel porto di Plymouth tra gli scaricatori di carbone; i quali furono indotti dai capi della loro unione a lasciare il lavoro, avendo un imprenditore dato impiego ad un operaio non-unionista. In pochi giorni lo sciopero divenne generale con grandissimo danno di quel ramo d'industria. Si usarono violenze alle persone, e i non-unionisti dovettero essere protetti dai soldati; un operaio fu condannato a sei giorni di lavoro duro per danni alla proprietà, e i segretari delle tre Unioni artigiane che fomentavano lo sciopero a 20 sterline di multa e alle spese per minacce all'imprenditore. Innanzi alla Commissione d'inchiesta, però, il rappresentante di una ditta di negozianti in carbone, non appartenente alla Società (*Coal Merchants' Association*), della quale faceva parte l'imprenditore presso di cui scoppiò lo sciopero, affermò che l'origine di questo si doveva rintracciare non tanto nell'opera dell'Unione, quanto nel contegno aggressivo degl'imprenditori appartenenti a quell'associazione e nella loro pretesa di voler far pesare i battelli da uomini propri invece di valersi dei pesatori del porto (2).

Questa serie di scioperi nei docks fu seguita da una serie di scioperi tra gli uomini d'equipaggio e i fuochisti delle navi mercantili per ragioni di salario, di demarcazione del lavoro, e di riconoscimento dell'autorità delle unioni artigiane. Liverpool e Leith nel 1889; Londra nel 1890; Cardiff, Aberdeen e Hull nel 1891 furono i luoghi dov'essi scoppiarono con maggior violenza, recando non poco danno al traffico. Essi, però, finirono quasi tutti a danno degli operai, i quali spinti allo sciopero contro la loro volontà dalle rispettive unioni, o rimasero disoccupati per la grande abbondanza di non-unionisti, o dovettero darsi ad altri mestieri con grande loro scapito oppure dovettero accettare di riprendere il lavoro a condizioni peggiori.

H. — La disoccupazione.

Nell'inchiesta e nel Rapporto del Dipartimento del Lavoro (3) sulle varie istituzioni inglesi ed estere per prevenire, temperare o distruggere la disoccupazione e sui vari sistemi escogitati a tal proposito, la massa dei

(1) *Digest*, Group. B, vol. I, pp. 16-18, 78.

(2) *Id.*, *ib.*, pp. 18, 19, 80.

(3) *Board of Trade — Labour Department; Report on Agencies and Methods for dealing with Unemployed* (London, Eyre and Spottiswoode, 1893).

disoccupati è divisa in più categorie corrispondenti ai molteplici aspetti sotto cui può considerarsi il fenomeno della disoccupazione; tali aspetti e categorie diverse danno luogo a istituzioni miranti tutte ad alleviare la disoccupazione, ma differenti per il loro scopo immediato e i mezzi di cui si valgono.

Per « disoccupato » si può innanzi tutto considerare quell'operaio il quale appartiene ad una certa industria, ma è momentaneamente privo di lavoro per essere terminato il contratto che prima lo legava e non aver trovato un altro posto. Egli può esser disoccupato non perchè la mano d'opera nella sua industria sia troppo abbondante, non perchè la sua industria sia in uno stato di depressione, non perchè egli sia incapace od inabile al suo mestiere, ma per la sola difficoltà di trovare un imprenditore.

A questa specie di disoccupazione provvedono principalmente i registri delle Unioni artigiane e le Borse di Lavoro (*Labour Bureaux*) il cui compito è appunto quello di avvicinare imprenditori ed operai.

Come sian tenuti i registri delle Unioni artigiane s'è già detto innanzi, e s'è anche accennato che molte Unioni danno sussidi ai loro membri disoccupati o che viaggiano in cerca di lavoro. Il Rapporto anzidetto distingueva così per gruppi d'industrie le 202 Unioni artigiane che distribuivano qualche sussidio ai loro membri disoccupati.

TABELLA I (1). — Numero delle Unioni Artigiane ripartite per industrie che nel 1893 distribuivano sussidi ai soci disoccupati.

Industria	Numero delle Unioni che hanno un fondo per disoccupati	Numero dei soci
Industrie metallurgiche, meccanica e di costruzione navale	40	175,544
Industrie edilizie	23	97,703
Industrie tessili	41	94,881
Industrie del vestiario	13	65,998
Industria tipografica e legatoria di libri	19	34,715
Industria dei mobili ed affini (ebanisteria, fabbrica di vetture, vetri, stoviglie, oggetti di pelle, ecc.)	28	25,185
Industrie minerarie	10	87,535
Industrie varie	28	—

L'ammontare di tali sussidi, i quali son generalmente graduati secondo una scala discendente, è in media di 10 scellini per le prime 12 settimane e 6 scellini per altre 12; ma vi sono unioni che cominciano con 18 scellini come quella dei fabbricanti di carrozze di Londra (*London Coach Makers' Trade Union*), mentre nelle industrie tessili ve ne sono di quelle che a mala pena danno un sussidio iniziale di 3 scellini e 6 pence per settimana (2).

(1) *Report on the Agencies, ecc.*, pp. 19, 410 e segg.

(2) *Id.*, p. 18.

Le borse di lavoro o uffici di collocamento non sono numerosi in Inghilterra, essendo la loro funzione compiuta dalle *Trade Unions*. Dei pochi che esistono alcuni non sono che temporanei, altri, una dozzina circa, sono permanenti. Di questi ultimi, poi, certi iscrivono nelle loro liste qualunque operaio si presenti, mentre altri, come quello di Ipswich, di cui ora diremo, accettano di iscrivere gli operai solo dopo essersi accertati della loro abilità e buona condotta.

I primi uffici di collocamento permanenti furon quelli aperti ad Egham e ad Ipswich nel 1885. Essi non mirano che ad avvicinare gl'imprenditori e la mano d'opera, astenendosi scrupolosamente dall'intervenire in qualsiasi conflitto industriale, e quindi rifiutando di provvedere operai in luogo di quelli che si siano posti in sciopero e d'iscrivere a registro gli operai scioperanti. Ambedue poi non iscrivono alcuno sui loro registri senza prima essersi assicurati ch'egli è un buon operaio per capacità e carattere. Non chiedono alcuna tassa d'iscrizione, accettando soltanto qualche piccolo contributo volontario nelle prime settimane d'occupazione. Altri uffici di simil genere sono quelli di Wolverhampton, di Salford, di Chelsea, ecc., tenuti da privati, o da società religiose come quello dell'Esercito della Salute, o da autorità municipali (1). Senza addentrarci nel loro funzionamento che è press'a poco uguale per tutti, riportiamo due tabelle che danno una chiara idea della loro opera nel 1894 (V. pag. 496 e 497).

I testimoni, che innanzi alla Commissione in seduta plenaria narrarono l'istituzione e spiegarono l'opera dei principali uffici di collocamento, furono concordi nell'esprimere il desiderio che essi fossero rilevati ed esercitati per l'avvenire dalle autorità municipali, affermando che, ove ciò non si faccia, gli operai non avranno mai fiducia in istituti governati da imprenditori, come gl'imprenditori non si fideranno mai di istituti governati dalle Unioni artigiane (2). A prova, poi, del buon funzionamento di uffici retti da autorità municipali e della loro maggior efficacia, essi portarono la Borsa di Lavoro di Chelsea, istituita dalla *vestry* di Chelsea nel settembre 1891.

Un altro desiderio espresso da tutti coloro che trattarono degli uffici di collocamento fu che la loro azione fosse coordinata e la loro efficacia accresciuta mediante l'istituzione di un ufficio centrale presso il Dipartimento del Lavoro. Quest'ufficio centrale dovrebbe raccogliere e pubblicare le notizie circa lo stato e i bisogni del mercato del lavoro per mezzo di un apposito giornale (3), iscrivere in un registro generale le liste dei disoccupati trasmesse dagli uffici stabiliti in ciascuna contea e città, e funzionare come una *clearing house* tra i vari uffici del Regno. Gli uffici dipartimentali, alla loro volta, dovrebbero raccogliere e pubblicare le notizie più utili pel rispettivo dipartimento, non entrare in alcuna controversia, non fare nes-

(1) *Commission as a Whole, Digest*, pp. 27-29.

(2) *Id.*, *ib.*, pp. 28, 29.

(3) Si osservi che questo desiderio è già stato in gran parte soddisfatto con la pubblicazione della *Labour Gazette*.

TAVOLA II (1). — Funzionamento dei principali Uffici di collocamento nell'anno 1894.

Mese	Numero dell' persone iscritte a registro.					Numero degli imp' emittor operi i.													
	Calabria	Sicilia	Islington	Spawich	Essex	Liverpool	Mess	Genova	Palermo	Trapani	Verona	Modena	Parma	Reggio	Verona	Prato	Liverpool		
Gennaio	247	534	188	1063	12	97	32	399	—	Genn io	158	38	53	99	17	32	95	35	—
Febbraio	180	571	119	951	37	135	67	974	687	Febbraio	190	33	38	68	15	46	14	49	41
Marzo	171	489	61	845	38	147	73	206	520	Marz	125	43	37	215	17	40	36	41	23
Aprile	143	426	49	338 (2)	308	102	54	201	564	Aprile	114	37	31	85	3	49	29	54	16
Maggio	148	398	45	458	358	149	49	192	434	Magg	121	47	28	67	11	41	35	47	6
Giugno	114	315	52	495	363	153	47	230	378	Giugno	97	41	24	00	14	44	14	49	5
Luglio	128	343	62	591	318	135	43	247	331	Luglio	84	34	22	80	10	35	20	36	6
Agosto	144	295	101	539	331	131	41	208	362	Agosto	55	38	26	15	7	46	22	34	10
Settembre	140	274	89	664	340	159	47	231	406	Settembre	78	31	37	84	10	37	17	46	8
Ottobre	125	285	187	832	210 (3)	188	47	268	348	Ottobre	89	47	45	133	18	44	16	34	6
Novembre	109	290	199	906	304	216	41	291	348	Novembre	87	42	45	115	10	22	17	33	7
Dicembre	101	176	103	772	330	190	39	326	300	Dicembre	83	45	28	189	8	29	9	—	7
Numero degli occupati da iand																			
Gennaio	485	213	345	1331	147	90	34	620	—	Gennaio	136	43	77	268	72	34	25	100	—
Febbraio	388	263	233	472	180	70	54	296	934	Febbraio	88	47	58	218	8	32	19	95	45
Marzo	304	195	196	277	64	49	33	147	619	Marzo	108	41	53	290	1	31	27	59	10
Aprile	290	300	137	204	65	71	23	243	588	Aprile	82	60	37	173	11	31	24	60	25
Maggio	276	279	128	263	41	49	21	245	542	Maggio	88	73	44	122	17	31	21	102	—
Giugno	252	201	120	346	73	56	19	253	352	Giugno	70	64	41	197	25	28	19	73	6
Luglio	287	271	147	74	52	45	18	227	371	Luglio	65	54	34	133	14	25	23	33	—
Agosto	269	254	149	421	71	53	24	217	313	Agosto	41	73	36	113	17	27	25	63	2
Settembre	278	284	119	352	71	68	28	165	440	Settembre	74	90	47	104	17	25	23	69	5
Ottobre	270	323	167	510	280	75	23	52	448	Ottobre	87	88	75	150	47	33	19	43	43
Novembre	271	323	405	568	147	69	3	290	269	Novembre	92	101	73	213	38	22	24	94	—
Dicembre	182	196	275	304	58	27	10	154	183	Dicembre	87	83	96	179	13	22	10	74	6

(1) Second Annual Report etc. (p. 10), 81.

(2) La diminuzione di numero d' gli iscritti a registro tra marzo ad aprile fu dovuta all'omissione di reinscriversi da parte di molti.

(3) Il registro fu chiuso il 29 settembre cancellando tutti gli iscritti, e riaperto il 1° ottobre.

TABELLA III (1).
Occupazioni degli iscritti sui registri degli Uffici di collocamento nel 1894.

Occupazioni	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
<i>Uomini.</i>												
Industrie edilizie	524	394	265	208	265	264	218	181	212	298	357	325
Industrie metallurgiche e meccaniche	168	203	182	151	112	149	161	167	170	143	159	148
Lavorazione del legno e fabbrica di mobili	114	79	64	27	18	25	61	69	55	58	52	37
Tipografia e legatoria di libri	45	42	28	22	14	18	23	15	18	18	26	12
Indust. del vestiario	28	11	20	6	8	10	7	17	16	15	—	1
Carrettieri, stallieri, ecc.	256	333	302	239	240	207	262	283	248	245	264	232
Scrivani e impiegati ai magazzini di deposito	125	158	161	108	120	91	116	140	131	103	117	104
Facchini e fattorini	310	280	283	204	224	168	195	205	239	261	211	207
Manovali	537	1123	819	743	535	541	510	550	496	795	863	777
Altre occupazioni	179	227	241	213	241	220	179	171	205	176	261	235
Totale	2286	2850	2365	1921	1777	1693	1732	1798	1790	2112	2310	2078
<i>Giovani e fanciulli</i>	<i>227</i>	<i>234</i> ⁽³⁾	<i>272</i>	<i>255</i>	<i>249</i>	<i>206</i>	<i>217</i>	<i>217</i>	<i>247</i>	<i>160</i>	<i>139</i>	<i>97</i>
<i>Donne e fanciulle.</i>												
Lavandaie	4	5	4	2	—	5	7	1	2	2	2	1
Sarte e cucitrici	33	28	9	7	17	15	10	22	18	13	21	11
Donne a giornata	186	111	146	114	127	153	151	134	124	142	175	124
Serve	113	80	60	48	46	36	76	84	68	46	35	24
Altre occupazioni	23	52	42	17	20	19	11	14	13	15	22	2
Totale donne e fanciulle	359	276	261	188	210	228	255	255	225	218	255	162
Totale generale	2872	3360	2898	2364	2236	2127	2204	2270	2262	2490	2704	2337

suna iscrizione di domanda o di offerta di lavoro, cagionate da uno sciopero ancora pendente, a meno che la parte che desiderasse l'iscrizione rendesse noto lo stato di sciopero. I signori Mann e Webb avrebbero voluto pure che dai dati raccolti il Dipartimento del Lavoro avesse tratte induzioni sulle future fluttuazioni di ciascuna industria, ma il Giffen fece loro osservare che se mai si fosse trovato un uomo capace di tanto, questi invece di far l'impiegato al Dipartimento del Lavoro, sarebbe andato a far la sua fortuna in Borsa (4).

(1) *Second Annual Report, ecc.*, p. 82.

(2) Per questo mese mancano i dati dell'Ufficio di Liverpool.

(3) Non compresi 85 giovani e fanciulli contati tra gli uomini dall'Ufficio di Liverpool.

(4) *Second Annual Report, ecc.*, pp. 21, 29, 43.

Non mancarono però le critiche agli uffici di collocamento, e il sig. Loch, segretario della Società di Beneficenza (*Charity Organization Society*) affermò che la sua Società non aveva fatta buona esperienza dell'ufficio da essa stessa istituito, e s'era accorta che una tale istituzione era demoralizzatrice, come quella che toglieva agli operai lo stimolo di cercar lavoro da se stessi. Egli non si mostrò punto persuaso della efficacia dell'ufficio municipale di Chelsea, dimostrando che il numero dei veri operai, che per mezzo di esso avessero trovato un'occupazione permanente, non era che di 2,5 per giorno, che la massima parte degl'iscritti erano domestici e donne a giornata che avrebbero potuto trovare ad allogarsi iscrivendosi a qualunque ufficio di collocamento speciale per la loro classe; che, infine, ogni individuo allogato costava alla *registry* non meno di 2 scellini. Egli conchiuse che tali uffici avrebbero potuto essere di qualche utilità se fossero organizzati di comune accordo da imprenditori e Unioni artigiane, ma ora sono pressochè inutili poichè generalmente sorgono quando il lavoro è scarso, come se fosse possibile creare le occupazioni quando non v'è lavoro da compiere (1).

Accanto a questa disoccupazione che potrebbe dirsi temporanea e alla quale, in tempi di attività industriale, è facile il rimedio, bastando avvicinare quanto è più possibile l'offerta e la domanda di lavoro, esiste una disoccupazione periodica, cagionata dalla soggezione di alcune industrie a fatti esterni, come le variazioni del tempo, della moda, dei bisogni, ecc. Così la produzione mineraria, il lavoro nei porti, docks, moli, ecc., l'industria edilizia, la costruzione di navi, tengono la mano d'opera alternamente occupata e disoccupata secondo le stagioni, le vicende del tempo, le contingenze politiche, i bisogni del commercio. Gli uomini appartenenti a tali industrie che in un dato momento si trovino senza lavoro possono propriamente chiamarsi disoccupati? « Questa disoccupazione può essere considerata come uno dei rischi ordinari dell'industria; essa ricorre più o meno in ciascun anno e può suppersi ch'essa venga compensata dai salari percepiti durante il periodo di piena attività. I muratori che rimangono senza lavoro durante la stagione fredda non sono punto « superflui » se si piglia come unità l'anno intero; se essi emigrassero o fossero trasportati in colonie agricole o in qualsiasi altro modo tolto permanentemente dal mercato del lavoro, l'industria edilizia soffrirebbe della mancanza di braccia. Nè essi sono per necessità insufficientemente occupati: può darsi che vi sia abbastanza lavoro per tutti, ma l'industria è tale che il lavoro ch'essa offre dev'essere concentrato in alcune parti « dell'anno » (2).

Dell'intensità di questa specie di disoccupazione in Inghilterra negli ultimi anni danno conto le due tavole seguenti, delle quali la prima mostra

(1) *Second Annual Report, ecc.*, p. 30.

(2) *Report on Agencies and Methods, ecc.*, pp. 8, 9. — La cosa è però più difficile per gli operai addetti alla costruzione di navi la quale ha, in Inghilterra, periodi di contrazione e periodi di espansione di circa 7 anni ciascuno.

com'essa sia distribuita per stagioni, la seconda com'essa si manifesti per periodi di anni.

TABELLA IV (1).

Percentuale dei membri delle Unioni Artigiane di alcuni gruppi d'industrie disoccupati alla fine di ciascun mese (media degli anni 1888-94).

Mese	Industrie edilizie	Industrie metallurgiche, meccanica e di costr. navale	Industria tipografica ed affini	Media per tutte le Unioni	Mese	Industrie edilizie	Industrie metallurgiche, meccanica e di costr. navale	Industria tipografica ed affini	Media per tutte le Unioni
Gennaio . .	5,5	6,5	3,2	5,4	Luglio . . .	2,4	6,4	3,2	4,3
Febbraio . .	5,6	6,1	3,4	5,0	Agosto . . .	2,3	6,4	4,5	4,8
Marzo . . .	5,0	5,9	2,6	4,8	Settembre . .	2,4	6,8	5,5	5,0
Aprile . . .	4,1	5,8	2,9	4,3	Ottobre . . .	2,5	7,1	5,7	5,0
Maggio . . .	3,0	5,8	2,5	4,3	Novembre . .	2,7	7,1	3,7	4,8
Giugno . . .	2,6	5,8	2,9	4,1	Dicembre . .	3,4	7,0	2,8	5,5

TABELLA V (2).

Percentuale media dei membri delle Unioni Artigiane di alcuni gruppi d'industrie disoccupati in ciascuno degli anni 1887-94.

Anno	Industrie edilizie	Industrie metallurgiche, meccanica e di costruzione navale	Industria tipografica ed affini	Media per tutte le Unioni
1887	9,4	5,9	2,9	8,2
1888	6,0	5,5	2,4	4,9
1889	2,3	3,3	2,5	2,1
1890	2,2	2,2	2,2	2,1
1891	4,1	2,5	4,0	3,5
1892	7,7	3,0	4,3	6,3
1893	11,4	3,8	4,1	7,5
1894	11,3	4,1	5,7	6,9

V'è, infine, una disoccupazione che può dirsi permanente, cagionata dalla persistente eccedenza di mano d'opera in industrie che non possono dar lavoro se non ad una determinata quantità di operai. Sono appunto questi « superflui » a cui più propriamente può darsi il nome di disoccupati, poichè la mancanza di lavoro è per essi continua e difficilmente rimediabile. Mancano statistiche per accertare quale intensità abbia in Inghilterra la disoccupazione di tal genere, sia perchè essa si manifesta principalmente nelle industrie più basse e meno organizzate, mentre la statistica dei disoccupati è fatta sui dati forniti dalle Unioni Artigiane, sia perchè sarebbe cosa assai difficile tener distinte le varie cause e le varie forme della disoccupazione.

Ad ogni modo riportiamo qui una tabella che può dare della disoccu-

(1-2) *Second Annual Report, ecc., pp. 72 e 74.*

pazione in Inghilterra un'idea più larga, se non più precisa, di quella data dalle tabelle precedenti.

TABELLA VI (1).

Percentuale dei membri delle Trades Unions, che mandano i loro rapporti al Board of Trade, dichiarati disoccupati.

Mese	1887	1888	1889	1890	1891	1892	1893	1894
Gennaio	10,3	7,8	3,1	1,4	3,4	5,0	10,0	7,0
Febbraio	8,5	7,0	2,8	1,4	2,6	5,7	9,5	6,3
Marzo	7,7	5,7	2,2	1,7	2,8	5,7	8,7	6,5
Aprile	6,8	5,2	2,0	2,0	2,7	5,4	6,9	6,1
Maggio	8,5	4,8	2,0	2,0	3,0	5,9	6,2	6,3
Giugno	8,0	4,6	1,8	1,9	2,9	5,2	5,8	6,3
Luglio	8,5	3,9	1,7	2,3	3,3	5,0	6,2	7,4
Agosto	8,3	4,8	2,5	2,3	4,2	5,1	7,1	7,7
Settembre	7,5	4,4	2,1	2,6	4,5	6,2	7,3	7,6
Ottobre	8,6	4,4	1,8	2,6	4,4	7,3	7,3	7,4
Novembre	8,5	3,1	1,5	2,4	3,8	8,3	7,2	7,0
Dicembre	6,9	3,3	1,7	3,0	4,4	10,2	7,9	7,7

A questa specie di disoccupazione e, in parte, alla precedente possono recare sollievo due ordini di rimedi: 1° Quelli che mirano ad aumentare i posti disponibili nelle industrie; 2° Quelli che mirano a provvedere lavoro indipendentemente dalle industrie stabilite. Tra i primi, i signori Burns, Webb e Mann citarono innanzi alla Commissione in seduta plenaria la determinazione delle ore di lavoro da parte dello Stato, per modo che la produzione dovesse essere esercitata da un numero maggiore di operai, l'emigrazione, la ritenzione del capitale inglese in patria, il ravvivamento dell'agricoltura.

Tra i secondi, gli stessi testimoni invocarono l'impiego diretto degli operai da parte dello Stato e degli altri enti pubblici, abolendo i subappaltatori, e l'istituzione di pubblici opifici col semplice scopo di dar lavoro ai disoccupati, oppure il loro impiego da parte delle autorità in lavori di strada, dissodamento di terre, ecc.

A queste domande un altro testimone, il Loch, oppose che il lavoro artificiale, oltre alle spese infruttuose che reca agli enti pubblici, ha per effetto d'impovertire la categoria di operai immediatamente superiore a quella cui esso presta aiuto, e confortò la sua affermazione con l'esempio dell'officina dei disoccupati istituita dall'Esercito della Salute, i cui prodotti fanno concorrenza non solo a quelli degli operai indipendenti, ma anche a quelli di altre istituzioni di carità, come la Church Army, la casa del dottor Barnardo, e la Casa dei Fanciulli di Regent's Park (2). Ambedue le

(1) *Second Annual Report*, ecc., p. 71. — I dati dei diversi anni non sono comparabili fra loro essendo stati forniti da un numero variabile di Unioni Artigiane.

(2) *Commission as a Whole, Digest*, pp. 16, 22, 24, 27, 29.

avverse opinioni, quella dell'utilità e quella della dannosità del lavoro artificiale, furono quindi corredate dai loro sostenitori di prove e d'esempi.

Oltre a queste categorie di disoccupati, v'è un'altra categoria che potrebbe chiamarsi degl'inoccupabili, composta di coloro che per età o malattia non possono guadagnarsi il proprio sostentamento. A questi già provvede la legge sui poveri, ma fu provato da molti testimoni che essa è assai dispendiosa e che l'istituzione di una cassa di assicurazione per la vecchiaia avrebbe recato un notevole vantaggio all'economia nazionale, e sarebbe stata di maggior profitto alle classi lavoratrici, stimolando al risparmio e assicurando a ciascuno il sostentamento. Molti e vari furono i progetti escogitati a tal uopo, e il signor Booth li espose in un suo libro, criticandoli e raccomandando l'adozione d'un progetto proprio, il quale consiste nell'imporre a tutti i cittadini l'obbligo di assicurarsi una pensione di 5 scellini per settimana, a cominciare dai 65 anni, mediante il pagamento, sotto forma di tassa, dell'1 $\frac{3}{4}$ % della propria entrata. Secondo il Booth, questo sistema avrebbe, è vero, fatto pagare quasi solamente ai ricchi la somma da distribuirsi fra i poveri, ma avrebbe risolto così prontamente e così radicalmente il problema del pauperismo che i suoi inconvenienti sarebbero stati di gran lunga compensati da questo incomparabile pregio.

PARTI II. — I LAVORATORI AGRICOLI

Col nome di « lavoratore agricolo » s'usa comunemente designare chi abitualmente attende ai lavori agricoli in cambio d'un salario dal quale dipende la sua sussistenza; ma non bisogna dimenticare che buona parte di tali lavori è compiuta da persone che non sarebbero comprese in questa definizione, come gli avventizi che hanno altre occupazioni e fonti di guadagno, piccoli proprietari di terra che lavorano occasionalmente per altri, membri della famiglia del contadino, ecc.

Il censo del 1891 fissa il numero dei salariati agricoli a 1,200,000, di cui 70,000, cioè il $\frac{5}{4}$, sarebbero donne: la loro distribuzione pel Regno Unito sarebbe la seguente: due terzi in Inghilterra e nel Galles, quasi un quarto in Irlanda e poco più di un decimo in Scozia. Questi dati, dice il relatore, sono forse molto al disotto del vero.

In complesso il rapporto della popolazione agricola alla popolazione totale è del 3 per cento in tutto il Regno Unito. E per scendere a maggiori particolari, diremo che su ogni 10 mila maschi adulti, i salariati dell'agricoltura in tutto il Regno sono appena 841; cioè 750 per l'Inghilterra e il Galles, 678 per la Scozia e 1510 per l'Irlanda. La mano d'opera agricola, nonostante questa assoluta scarsezza, è andata nel ventennio 1871-91,

spaventosamente scemando, anche là dove, come in Inghilterra, la popolazione totale era in aumento; la percentuale della diminuzione fu di circa 20 per l'Inghilterra e il Galles, 27 per la Scozia e 45 per l'Irlanda.

TABELLA I (1). — Numero dei lavoratori agricoli e loro proporzione percentuale alla popolazione totale.

	1871		1881		1891	
	Numero dei lavoratori agricoli	Proporzione percentuale alla popolazione totale	Numero dei lavoratori agricoli	Proporzione percentuale alla popolazione totale	Numero dei lavoratori agricoli	Proporzione percentuale alla popolazione totale
Inghilterra e Galles	996.642	4,34	890.174	3,43	798.912	2,75
Scozia	165.096	4,90	149.761	4,00	120.770	3,00
Irlanda	509.344	9,42	336.127	6,50	280.086	5,95
Totale pel Regno Unito	1.671.082	5,31	1.376.062	3,94	1.199.768	3,18

Varie son le cause a cui questa costante diminuzione della popolazione agricola si vuol attribuire. Nei distretti inglesi si parla di difficoltà nel trovar lavoro, del basso saggio delle mercedi, delle cattive condizioni delle case coloniche, ma pure dividendo i distretti in distretti di alti e di bassi salari, s'osserva che uno dei primi segna una diminuzione maggiore che nove dei secondi: e che Glendale, ad esempio, che è quello che sta a capo della lista di tutti i distretti ordinati secondo il saggio decrescente delle mercedi, segna in vent'anni una diminuzione di popolazione del 16,68 per cento, mentre Pershore che nella stessa lista è il penultimo di 37, segna appena l'8 per cento di diminuzione.

Le miniere di carbone e le officine dell'industrioso Galles del Sud tolgono alla pastorizia la miglior parte delle braccia; e le città attraggono i lavoratori della Scozia e perfino dell'Irlanda, dove l'agricoltura ha una capitale importanza e le industrie offrono, come vedemmo, le più scarse remunerazioni.

In generale la scarsità della mano d'opera è dovuta ai mutati sistemi d'agricoltura, come la sostituzione di pascoli alle terre coltivate, e di macchine alla mano d'opera. I lavoratori, quando avvennero questi mutamenti affluirono alle industrie, e non sono più ritornati alla terra, neanche ora che questa ha gran bisogno di braccia.

Prima di addentrarci nelle particolari condizioni dei lavoratori sarà opportuno dire qualche parola delle principali categorie in cui essi possono andar distinti, premettendo però che i confini tra l'una classe e l'altra sono spesso difficili a tracciare.

(1) *Royal Commission on Labour. — The Agricultural Labourer*, vol. V, parte I. — *General Report by William C. Little*, pp. 30, 31.

Viene innanzi il *bailiff* o *foreman* che noi chiameremmo *fattore*, col qual nome s'intende quegli soltanto che proviene dalla classe dei lavoratori comuni e al quale per speciali attitudini sono state affidate la direzione e la sorveglianza dei lavori campestri. I suoi compiti principali sono: distribuire la paga ai lavoranti, stringere con essi i contratti, tener le chiavi del granaio, rendere al padrone i conti di quanto la terra ha prodotto, di quanto s'è comperato o venduto. Spesso egli ha qualche rudimentale nozione che lo pone in grado di poter fare qualche riparazione più urgente ad una macchina, o somministrare qualche pronto rimedio ad un cavallo o ad una vacca, quando non gli sembri necessario di chiamare il veterinario. La sua giornata di lavoro non ha ore fisse; egli non solo deve distribuire il lavoro e sorvegliarne l'esecuzione, ma quando tutti i lavoratori si son ritirati deve ancora badare a che ogni cosa sia a suo posto ed in sicurtà.

Di lavoro manuale ha poco da farne; il suo salario è buono, onde spesso può metter da parte e diventar proprietario. Nei piccoli poderi, e dove il padrone risiede sul luogo ed ha nelle sue mani la direzione dell'azienda, è il pastore (*shepherd*) che fa da fattore nell'assenza del padrone.

Dove esiste un fattore, il pastore viene subito dietro di lui per importanza e somma di responsabilità, e spesso non dipende da lui ma riceve gli ordini dal solo padrone. Dalla sua sagacia e fedeltà dipende la riuscita del gregge, che talvolta è l'unica ma copiosa fonte di reddito. Egli deve saper scegliere e variare i pascoli, sia nell'interesse del gregge che in quello della terra, scorgere prontamente i sintomi di malattie, attendere alle monte ed alla nascita degli agnelli. Nelle piccole proprietà unisce spesso queste tre occupazioni principali con altre di minor conto; generalmente la sua carica è ereditaria; dove è impiegato ad anno ha, oltre il salario, una casupola ed un giardino, oppure il pascolo ed il ricovero gratuito per un piccolo gregge di sua esclusiva proprietà.

Il carrettiere (*carter*) ed il cavallaro (*horsekeeper*) sono anche in una posizione prominente sugli altri lavoratori, adempiono tutti i lavori di trasporto, attendono al mantenimento dei cavalli ed alla nettezza delle stalle, ecc.

Oltre a queste classi di lavoratori agricoli che hanno un carattere distinto ben definito, v'ha la categoria dei lavoratori comuni, nella quale non è da credere che non si possano fare divisioni e suddistinzioni. V'ha chi attende esclusivamente alle macchine, chi miete o falcia e chi ammuccia soltanto il grano mietuto o il fieno falciato, e chi bada a riporre le messi.

Veniamo ora alle particolari condizioni della mano d'opera agricola, come risultano dall'inchiesta.

A. — Contratti di lavoro, ore di lavoro, salari e guadagni.

Contratti di lavoro: INGHILTERRA. — Nei distretti agricoli inglesi la forma più comune di contratto secondo la quale i lavoratori prestano l'opera loro è la locazione (*hiring*) ad anno, a settimana o a giorno: spesso, oltre il salario, essa importa l'alloggio ed il vitto nella casa stessa del proprietario o, a spese di questo, nella casa del fattore.

Ora che la mano d'opera è così scarsa, i proprietari sono più che mai ansiosi di assicurarsi per tutta l'annata i lavoratori necessari al buon andamento dell'azienda, ma questi son restii ad impegnarsi per lungo tempo, dal che, dice il relatore, seguirà una più profonda divisione dei lavoratori stessi in due classi; e coloro che accettano i lunghi contratti avranno remunerazioni maggiori e maggior considerazione.

GALLES. — Nel Galles bisogna distinguere tra servi di campagna (*farm servants*) e lavoratori ammogliati. Quelli sono impiegati a semestre o ad anno, questi generalmente a settimana; quelli sono alloggiati e nutriti dal padrone; questi hanno casa loro, ma ciò nonostante in alcuni distretti ricevono il cibo dall'imprenditore.

Il contratto è sempre verbale, ma nello stringerlo s'usa dare una piccola caparra d'uno o due scellini; la rottura del contratto è frequentissima e contro di essa non v'è alcun rimedio legale; in questo caso è pure uso che la caparra sia restituita.

Nessuna delle parti può sciogliere il contratto col preavviso di un mese, se l'altra non consente; onde il lavoratore che per esempio voglia lasciare il servizio prima che sia terminato il semestre o l'anno per cui s'è impegnato, perde tutto il suo salario, perchè essendo il contratto uno e indivisibile pel periodo di tempo pattuito, non è applicabile il principio del *quantum meruit*.

SCOZIA. — I proprietari Scozzesi, a differenza degl' Inglesi, usano assoldare ad anno tutto il personale occorrente: questo sistema è di gran lunga più favorevole ai lavoratori, i quali non si trovano per tal modo esposti al pericolo di rimaner disoccupati a cagione del cattivo tempo, o di restar senza mercede quando siano ammalati, perchè in tal caso hanno per consuetudine diritto a sei settimane di salario. Quando occorrano lavoratori straordinari, il contratto è naturalmente a giorno o a settimana; le donne sono in qualche luogo impiegate a semestre dal padrone, in qualche altro invece è il lavoratore che deve procurarle; egli ne sceglie qualcuna della sua famiglia per un determinato salario giornaliero o settimanale.

I contratti sono quasi sempre puramente verbali; si fanno per lo più ai mercati, ed il tempo dell'impiego comincia a decorrere o dal 26 maggio (*Whitsuntide*) o dal 28 novembre (*Martinmas*).

La caparra detta *arles* non vale ad impedire le frequenti rotture: spesso avviene che un padrone che abbia fissato un certo numero di lavoratori non se ne vegga presentar nessuno il giorno in cui i lavori dovrebbero

cominciare. I due atti del 1875, il *Conspiracy and Protection of Property Act* e l'*Employers and Workmen Act*, avendo soppresso l'arresto dell'inadempiente che non risarcisca i danni dal giudice stabiliti o non trovi cauzione per l'adempimento del suo contratto, non hanno lasciato al proprietario altra via che quella di intentare un'azione in risarcimento col procedimento comune.

La locazione ad anno o per altro termine fisso non solo non impedisce i frequenti mutamenti dei lavoratori da un padrone all'altro, ma, strano a dirsi, pare che li favorisca. Di ciò si muovono molti lamenti, essendo quest'abitudine contraria agli interessi dei lavoratori e dei padroni, alla buona coltivazione della terra, ed allo stabilirsi di rapporti di mutua fiducia e benevolenza.

Per mitigarne i cattivi effetti, si propose o di rendere i contratti indeterminati, con la facoltà di disdirli col preavviso di quindici o trenta giorni; rimedio, forse, peggiore del male; oppure di diffondere il metodo, già con successo sperimentato da qualche proprietario, di accordare una gratificazione per ogni tanti anni di permanenza nello stesso fondo.

IRLANDA. — In Irlanda l'occupazione è continua pei servi di campagna e pei pastori, dei quali i primi costituiscono il 42 per cento, gli altri sono più del 2 per cento di tutti i salariati agricoli.

Per le altre classi di lavoratori essa è nella maggioranza dei distretti casuale ed intermittente.

Inoltre, pei servi di campagna ed i pastori il contratto è trimestrale, semestrale od annuale, pei lavoratori comuni è invece, meno pochi distretti dell'Ulster, giornaliero o settimanale.

Ore di lavoro: INGHILTERRA. — Nel determinare la durata della giornata di lavoro bisogna distinguere le ore di lavoro effettivo dalle ore di servizio.

In Inghilterra le ore di lavoro effettivo variano da 8 $\frac{1}{2}$ a 12 al giorno, mentre le ore di assenza del lavoratore da casa oscillano in primavera, estate ed autunno da 10 a 13 $\frac{1}{2}$ e più in là dove la distanza delle abitazioni dai campi è grande.

La distanza più o meno grande delle case dei lavoratori dal luogo del lavoro è un elemento che introduce variazioni sensibilissime anche tra distretti vicini e del quale bisogna tenere esatto conto nel computo e nel giudizio della giornata di lavoro. Ma oltre che del tempo impiegato per recarsi al lavoro e tornarne, bisogna anche tener conto del tempo non speso in lavoro effettivo, ma durante il quale il lavoratore è obbligato a rimanere sulla terra per prestare servizi occasionali.

Le due tavole seguenti, delle quali una raggruppa i distretti secondo il numero delle ore di servizio, e l'altra secondo il numero delle ore medie di lavoro effettivo, mostrano come uno stesso distretto, in più d'un caso, cambi di posto nella scala discendente della lunghezza della giornata di lavoro, secondo che questa si consideri formata soltanto delle ore di lavoro effettivo, oppure di tutte le ore di servizio.

TABELLA I. — Ore di servizio dei lavoratori agricoli nei distretti inglesi.

Da 13,30 a 18		13		11,30		11		10	
Nantwich Garstang	Alcham Bromyard Buntingford Dorchester Delfield Easingwold Glendale Hollingbourn Langport	Leath Mounmouth Pershore Swaffham Thingoe Uttoxeter Wetherby Woburn	Belper Brixworth Godstone Malden Milton-Mowbray North Witchford St. Neot's Southwell	Basingstoke Cranoeater Credlton Hollbeach Pewsey Stratford Wigton	Thakeham Thame Thurn Wantage				

TABELLA II. — Ore medie di lavoro effettivo dei lavoratori agricoli nei distretti inglesi.

11 ore e più	Da 10 a 11 ore		Da 9 a 10 ore		Meno di 9 ore	
Ore	Ore	Uomini	Ore	Uomini	Ore	Uomini
Mounmouth 12	Alcham 10 1/2	Wetherby 10 1/4	Basingstoke 9 1/2	Thame 8 1/2		
Bromyard 11 1/2	Buntingford 10 1/2	Brixworth 10	Credlton 9 1/2	Wantage 8 1/2		
Nantwich 11 1/2	Dorchester 10 1/2	Grenoeater 10	Hollbeach 9 1/2			
Belper 11	Easingwold 10 1/2	Langport 10	Malden 9 1/2			
	Garstang 10 1/2	Leath 10	Pewsey 9 1/2			
	Godstone 10 1/2	Milton-Mowbray 10	Stratford-on-Avon 9 1/2			
	Hollingbourn 10 1/2	North Witchford 10	Glendale 9 1/2			
	Thingoe 10 1/2	Pershore 10	Thakeham 9			
	Woburn 10 1/2	St. Neot's 10	Thurn 9			
	Delfield 10 1/2	Swaffham 10				
	Uttoxeter 10 1/2					

Nell'esame di queste tabelle bisogna tener presenti due cose: 1° che i lavoratori di cui si tratta sono quelli che attendono agli ordinari lavori della terra e non quelli che hanno cura di bestiame, la cui giornata è generalmente più lunga; 2° che le ore medie di lavoro effettivo sono quelle delle stagioni ordinarie, e che, cioè, dal loro calcolo sono escluse tanto le epoche di massima attività, quali quelle della fienatura e della mietitura, quanto quelle di attività minima o nulla, come l'inverno.

La media giornaliera di 10 ore è superata, quindi, nei distretti ove si attende alla produzione e alla lavorazione del latte, e nel tempo della mietitura e della falciatura; mentre in inverno la giornata di lavoro è molto più breve, eccetto per i carrettieri e per gli uomini che attendono al bestiame.

Tra distretto e distretto, del resto, vi sono spesso notevoli differenze nella durata della giornata di lavoro, senza corrispondenti variazioni nel saggio dei salari.

La domenica generalmente è giorno di lavoro come tutti gli altri, specialmente per gli uomini cui è affidato il bestiame. In qualche grande proprietà si fa però in modo di lasciare liberi la domenica a turno una porzione dei lavoranti.

In un sol distretto (*Nantwich*), dove le ore di lavoro sono $11\frac{1}{2}$ e quelle di servizio da $13\frac{1}{2}$ a 14, s'invocò la determinazione di una giornata di lavoro legale, dalle 6 alle 18, con un'ora e mezzo pei pasti, mezza festa alla domenica, ed una mercede straordinaria per ogni ora di sovratempo.

GALLES. — Nel Galles la giornata di lavoro dei lavoratori ordinari varia da $10\frac{1}{2}$ ad $11\frac{1}{2}$ ore, non compresi i pasti; quella dei servi e dei pastori da $12\frac{1}{2}$ a $13\frac{1}{2}$ incluso il tempo dei pasti. Nei distretti più vicini ai grandi centri industriali le ore di lavoro sono minori ed i salari più alti (1).

SCOZIA. — In Scozia v'è una differenza meno sensibile tra le ore di lavoro e quelle di servizio. I cavallari attendono alle loro occupazioni per 14 ore, ma da queste tolgono mezz'ora per la colazione e due pel pranzo. Il lavoro nei campi li impiega per poco più di 9 ore (eccetto nell'inverno), compreso il tempo per andare dalla stalla al campo, ma non quello per tornarsene a casa. In Scozia però, a differenza di quanto avviene in Inghilterra, le case sono vicine al luogo del lavoro, dimodochè questi lavoratori possono andare a mangiare in famiglia.

In Scozia non esiste il lavoratore ordinario com'è inteso in Inghilterra. Là il tipo del lavoratore agricolo è il cavallaro che col suo tiro lavora la terra; le ore dei pochi « *orra* » o avventizi, delle donne e dei fanciulli combinano quasi sempre con quelle del cavallaro.

IRLANDA. — La giornata normale di lavoro è in Irlanda dalle 6 ant. alle 6 pom. nell'estate, e dalle 8 ant. al tramonto nell'inverno: se da questo tempo si toglie un'ora e mezzo o due pei pasti, la giornata media di lavoro resta di 10 o $10\frac{1}{2}$ ore nell'estate e circa 8 nell'inverno. In un sol distretto,

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. II (Wales). *Summary Report by D. Lleufer Thomas*, p. 16.

Bailieboro, questa media è sorpassata, e la giornata di lavoro giunge a 11 o 11 $\frac{1}{3}$ ore. Il lavoro domenicale è comune, specialmente per quelli che hanno in cura il bestiame e pei servi di campagna.

Le donne prendono pure parte ai lavori campestri, eccettochè per la falciatura o la mietitura e nei distretti liniferi. Formano invece una gran parte della classe dei servi di campagna, specialmente dove s'attende alla produzione ed alla lavorazione del latte.

Salari e guadagni: INGHILTERRA. — Trattandosi di lavoratori agricoli, cui spesso è dato l'alloggio o il vitto, od ambedue, è utilissima la distinzione fatta dai relatori tra salario e guadagno; quello indica la sola somma pagata in moneta; questo comprende la totalità di ciò che il lavoratore riceve sia in danaro, sia in natura, sia sotto forma di gratificazioni, ecc.

Dei 38 distretti inglesi si possono fare quattro categorie distinte dall'altezza del saggio dei salari.

Nella 1^a il saggio dei salari è di 16 s. per settimana o più e comprende 6 distretti.

> 2 ^a	>	>	da 14 s. a 16 s.	>	—	>	12	>
> 3 ^a	>	>	> 12 s. a 14 s.	>	—	>	10	>
> 4 ^a	>	>	di 12 s. o meno	>	—	>	10	>

TABELLA III (1). *Salari settimanali medi in 38 distretti agricoli inglesi nel 1892-93.*

Da 16 a 18 s. (6 distretti)		Da 14 a 16 s. (12 distretti)	
	s. d.		s. d.
Garstang (Lancashire)	18.0	Driffield (Yorks, N. R.)	15.6
Wigton (Cumberland)	18.0	Easingwold (Yorks, N. R.)	15.6
Glendale (Northumberland)	17.0	Godstone (Surrey)	15.0
Belper (Derby)	16.0	Louth (Lincs)	15.0
Uttoxeter (Stafford and Derby)	16.0	Melton-Mowbray (Leicester)	15.0
Wetherby (Yorks, W. R.)	16.0	Nantwich (Cheshire)	15.0
		Southwell (Notts)	15.0
		Hollingbourn (Kent)	14.6
		Holbeach (Lincs)	14.3
		Atcham (Salop)	14.0
		Brixworth (Northampton)	14.0
		Truro (Cornwall)	14.0
Da 12 a 14 s. (10 distretti)		Da 10 a 12 s. (10 distretti)	
	s. d.		s. d.
Crediton (Devon)	13.6	Basingstoke (Hants)	11.6
St. Neot's (Hunts and Reds)	13.0	Buntingford (Herts)	11.6
Monmouth (Monmouthshire)	12.6	Maldon (Essex)	11.6
North Witchford (Cams)	12.0	Stratford-on-Avon (Warwick)	11.6
Pershore (Worcester)	12.0	Rromyard (Hereford)	11.0
Swaffham (Norfolk)	12.0	Langport (Somerset)	11.0
Thakeham (Sussex)	12.0	Wantage (Berks)	11.0
Thame (Oxon and Bucks)	12.0	Cirencester (Gloucester)	10.6
Thingoe (Suffolk)	12.0	Dorchester (Dorset)	10.0
Woburn (Beds)	12.0	Pewsey (Wilts)	10.0

(1) *Agricultural Labourer*, vol. V, parte I. — *General Report by William C. Little*, pp. 58 e 59.

Il salario medio generale del lavoratore agricolo inglese nel 1892-93 era quindi di 13 s. 5 d. per settimana. Un solo distretto (Crediton) toccava quasi questa media; degli altri 37, 18 la sorpassavano, 19 le rimanevano inferiori.

I distretti di più alti salari (primo gruppo) sono tutti situati nelle contee del nord e del nord-ovest; quelli del secondo gruppo sono divisi per tutto il regno; quelli del terzo e del quarto, infine, sono divisi per tutto il regno ad eccezione delle contee del nord, del nord-ovest, e del nord-centro.

TABELLA IV (1). — *Situazione geografica dei distretti agricoli inglesi raggruppati secondo il saggio medio dei salari nel 1892-93.*

Distretti secondo il saggio dei salari	Contee dell'Est e del Nord-Est	Contee del Sud-Est e dell'Est-Centro	Contee dell'O.-Centro e del Sud-Ovest	Contee del Nord, del Nord-Ovest e del N.-Centro	Totale del gruppo
Da 18 a 16 s.	—	—	—	6	6
Da 16 a 14 s.	3	5	2	2	12
Da 14 a 12 s.	5	2	3	—	10
Da 12 a 10 s.	2	3	5	—	10
Totale	10	10	10	8	38

Se però si tien conto dei guadagni supplementari del cottimo, delle concessioni di abituri od orti, delle gratificazioni e delle ricompense, delle somministrazioni di cibo, bevande o combustibili, il guadagno complessivo del lavoratore ordinario inglese raggiunge una media di 15 s. 11 d. per settimana, elevandosi al massimo di 20 s. 9 d. a Glendale nel Northumberland, discendendo al minimo di 12 s. 6 d. a Langport nel Somerset. Dove il cottimo è più comune, questa media è facilmente superata.

Una classificazione dei distretti secondo i guadagni non differirebbe di molto da quella secondo i salari. Bisogna, a questo proposito, osservare che i supplementi in natura e le gratificazioni vanno ad aumentare il salario in maggior proporzione là dove il salario è basso che dove è alto. Quindi:

nei distretti della 1ª categoria il guadagno complessivo supera il salario dell'11,4 %
 » » 2ª » » » » » del 12,4 »
 » » 3ª » » » » » » 21,8 »
 » » 4ª » » » » » » 33,4 »

Ecco due esempi tipici: ad Uttoxeter, il salario è di 16 s. per settimana, il guadagno complessivo è di 17 s.; a Pewsey, invece, il salario è appena di 10 s., ma il guadagno complessivo sale a 14 s. 9 d.; nel primo distretto il rapporto del salario al guadagno è di 100 a 106,25; nel secondo di 100 a 147,6.

La tavola che segue non solo dà le cifre dei guadagni medi settimanali, oltre quelle dei salari già dati nella tabella III, e la percentuale dell'aumento che i guadagni segnano sui salari presi come 100, ma mostra, per mezzo di

(1) *General Report by W. C. Little*, pp. 58 e 59.

TABELLA V (1). — *Raffronto tra i salari e i guadagni complessivi dei lavoratori agricoli inglesi nel 1892-93.*

Distretti	Salario s. d.	Guadagno s. d.	Pro rata del guadagno al salario (presi me 100)	Incremento del salario in ciascun gruppo	Ordine del distretto secondo l'altezza percentuale dei salari (col. 2)	Ordine del distretto secondo l'altezza percentuale dei guadagni (col. 3)	Ordine del distretto secondo la percentuale dell'incremento (col. 4)
Gruppo I. Salari da 18 a 16 s.							
Garstang	18.0	19.8	109.3	11.4 %	1	3	25
Wigton	18.0	20.3	112.5		2	2	22
Glendale	17.0	20.9	118.6		3	1	14
Helper	16.0	18.6	115.6		4	4	18
Uttoxeter	16.0	17.0	106.3		5	8	29
Wetherby	16.0	17.0	106.3	6	8	29	
Gruppo II. Salari da 16 a 14 s.							
Driffield	15.6	17.1	110.2	12.4 %	4	7	23
Easingwold	15.6	16.11	109.1		4	9	26
Godstone	15.0	16.0	106.6		5	13	28
Louth	15.0	16.0	106.6		5	13	28
Melton-Mowbray	15.0	16.3	108.2		5	12	27
Nantwich	15.0	17.8	117.7		5	5	15
Southwell	15.0	16.6	110.0		5	10	24
Hollingbourn	14.6	16.4	112.6		6	11	21
Holbeach	14.3	15.6	114.8		7	15	19
Atcham	14.0	17.6	125.0		8	6	8
Brixworth	14.0	15.9	112.5	8	14	21	
Truro	14.0	16.3	116.1	8	12	16	
Gruppo III. Salari da 12 a 14 s.							
Crediton	13.6	15.8	116.0	21.8 %	9	16	17
St. Neot's	13.0	15.3	122.0		10	19	12
Monmouth	12.6	15.4	122.7		11	18	11
North Witchford	12.0	14.10	123.6		12	20	10
Pershore	12.0	13.6	112.5		12	25	21
Swaffham	12.0	15.0	125.0		12	20	8
Thakeham	12.0	15.0	125.0		12	20	8
Thame	12.0	15.0	125.0		12	20	8
Thingoe	12.0	15.0	125.0		12	20	8
Woburn	12.0	14.6	120.8		12	23	13
Gruppo IV. Salari da 10 a 12 s.							
Basingstoke	11.6	15.0	130.5	33.4 %	13	20	6
Buntingford	11.6	14.4	124.6		13	24	9
Maldon	11.6	15.6	134.8		13	17	4
Stratford-on-Avon	11.6	14.7	126.8		13	22	7
Bromyard	11.0	14.9	134.1		14	21	5
Langport	11.0	12.6	113.6		14	26	20
Wantage	11.0	14.9	134.1		14	21	5
Cirencester	10.6	15.0	142.8		15	20	3
Dorchester	10.0	14.6	145.0		16	23	2
Pewsey	10.0	14.9	147.6		16	21	1
Media	13.5	15.11	119.2	19.2 %			

(1) *General Report by W. C. Little, p. 83.*

una numerazione progressiva, quale posto occupi ciascun distretto: 1° nella scala del saggio decrescente dei salari medi settimanali; 2° nella scala del saggio decrescente dei guadagni medi settimanali; 3° nella scala decrescente dell'aumento che i guadagni segnano sui salari. Da essa si scorge chiaramente come in generale i distretti di più bassi salari siano quelli in cui la differenza tra guadagno complessivo e salario è maggiore, benchè non sia mai tale da alterare sensibilmente il posto del distretto nelle due scale dei salari e dei guadagni.

Quanto sinora s'è detto si riferisce ai soli lavoratori agricoli ordinari: ma da essi bisogna tener distinti altre categorie di lavoratori che hanno speciali mansioni, come i pastori, i carrettieri, ecc., e distinguere ancora in ciascuna categoria le donne e i fanciulli dai maschi adulti. Sarebbe troppo lungo entrare in particolari su ciascuna classe; per far, però, spiccare le differenze tra di esse giova riportare questa tavola che mette sott'occhio i guadagni massimi, minimi e medi dei lavoratori ordinari a confronto di quelli dei pastori, dei carrettieri o cavallari, dei bovani ed altri lavoratori addetti al bestiame (V. pag. seguente).

Se poi, come s'è fatto pei salari e i guadagni complessivi dei lavoratori ordinari, i distretti si dividessero in diversi gruppi secondo la diversa altezza dei guadagni di tutte queste categorie di operai, si vedrebbe che alcuni di essi subiscono notevoli mutamenti di posto nelle diverse scale. Così Thakeham e Thingoe, che occupano il 20° posto nella scala dei guadagni dei lavoratori ordinari, salgono al 2° e al 3° nella scala dei guadagni dei pastori. Com'è facile comprendere, queste notevoli differenze dipendono in gran parte dalla diversa natura del lavoro agricolo esercitato nei vari distretti.

Pochi esempi sono stati raccolti di guadagni complessivi di intere famiglie. In quelle che contano più d'un maschio adulto, se i membri vivono insieme e mettono in comune i loro guadagni, si può talvolta giungere alla fine dell'anno ad un introito totale di 200 sterline. Questi però son casi eccezionali; i massimi ordinari stanno generalmente tra 100 e 120 sterline(1).

GALLES. — Nel Galles i lavoratori son quasi sempre provvisti di cibo, la cui qualità e quantità varia molto da distretto a distretto e da podere a podere. I commissari trovarono che in un distretto si poteva valutare che questa somministrazione rappresentasse da 3 a 5 scellini per settimana, in un altro da 4 a 6, in un terzo da 6 a 6 s. 6 d. ecc.

Dove il vitto è provvisto, il salario oscilla tra 7 s. e 6 d. e 10 s. per settimana; dove invece è il lavoratore che deve procacciarselo, esso varia da 12 s. a 18 s. Del resto, nel Galles i salari variano moltissimo anche in uno stesso distretto, sia per la vicinanza in alcuni luoghi di industrie che fanno concorrenza all'agricoltura coll'attirare la mano d'opera, sia anche per la nessuna unione tra i lavoratori della terra.

(1) *General Report by W. C. Little*, p. 81.

TABELLA VI (1). — *Salari minimi, massimi e medi delle differenti categorie di lavoratori agricoli dei distretti inglesi nel 1892-93.*

Distretti	Puntari			Cavallari, bovani ed altri addetti al bestiame			Lavoranti ordinari		
	Minimo	Massimo	Medio	Minimo	Massimo	Medio	Minimo	Massimo	Medio
	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.
Atcham	19.5	22.0	20.8	17.7	19.1	18.8	16.2	18.9	17.6
Basingstoke	16.0	20.0	18.5	15.0	18.0	16.6	14.0	16.0	15.0
Belper	—	—	—	18.5	20.0	19.3	17.3	20.0	18.6
Brixworth	—	—	20.0	—	—	18.1	15.0	16.7	15.9
Bromyard	—	—	—	12.6	17.3	14.10	12.4	17.3	14.9
Buntingford	16.0	22.6	18.8	16.0	20.0	17.2	11.6	18.10	14.4
Cirencester	—	—	21.6	14.2	21.6	17.2	12.8	16.0	15.0
Crediton	15.9	17.0	16.3	15.7	16.6	15.10	15.1	16.1	15.0
Dorchester	15.6	17.4	15.9	15.6	17.1	16.2	13.9	16.9	14.6
Driffeld	16.6	20.0	18.3	16.2	18.1	17.1	16.8	17.6	17.1
Easingwold	16.2	17.8	16.11	16.2	17.3	16.8	16.6	17.4	16.11
Garstang	—	—	—	18.6	20.10	19.8	19.2	21.2	19.8
Glendale	21.0	26.0	23.6	—	—	20.9	—	—	20.9
Godstone	—	—	20.0	15.0	18.0	16.6	15.0	17.0	16.0
Holbeach	16.6	18.6	17.6	16.11	18.5	17.8	15.0	16.0	15.6
Hollingbourn	17.0	19.0	18.0	18.0	20.0	19.0	15.0	20.0	16.4
Langport	13.6	15.0	14.0	13.0	15.0	14.0	11.6	13.6	12.6
Louth	16.6	19.8	18.1	16.11	18.5	17.8	—	—	16.0
Maldon	16.0	18.0	17.0	16.0	18.0	17.0	13.6	16.6	15.6
Melton-Mowbray	17.0	19.0	18.0	17.0	20.0	18.6	15.0	17.0	16.3
Monmouth	—	—	—	15.9	16.11	16.4	12.8	18.0	15.4
Nantwich	—	—	—	13.9	17.3	15.6	16.2	19.3	17.8
North Witchford	16.0	20.0	17.7	14.0	18.0	15.2	14.0	16.2	14.10
Pershore	—	—	14.9	15.0	18.0	16.1	12.3	15.0	13.6
Pewsey	15.9	17.10	16.10	14.0	19.0	16.3	12.6	16.0	14.9
St. Neot's	16.0	18.0	17.0	16.0	18.0	17.0	15.0	15.6	15.3
Southwell	19.0	21.0	20.0	17.0	20.0	18.6	16.0	17.0	16.6
Shatford-on-Avon	—	—	17.0	—	—	17.0	13.10	15.4	14.7
Swaffham	17.0	22.0	19.7	14.0	20.0	17.8	13.4	17.0	15.0
Thakeham	15.0	26.0	21.10	14.6	18.0	16.3	14.0	16.0	15.0
Thame	—	—	16.1	15.9	18.9	16.9	13.6	16.1	15.0
Thingoe	18.6	26.3	21.10	14.6	18.6	16.6	13.0	17.4	15.0
Truro	—	—	18.2	17.8	19.0	18.5	15.9	16.10	16.3
Uttoxeter	—	—	—	16.11	18.1	17.6	16.0	18.0	17.0
Wantage	—	—	16.0	15.4	20.0	17.5	13.6	16.0	14.9
Wetherby	—	—	—	16.6	18.1	17.3	16.0	18.0	17.0
Wigton	—	—	—	17.9	20.0	18.10	18.6	22.0	20.3
Woburn	15.0	16.6	15.9	15.0	16.6	15.9	14.0	15.0	14.6

I lavoratori a giornata ricevono spesso mercedi più alte dei lavoratori fissi, specialmente pel tempo della mietitura: non sono però rari i casi in cui anche i lavoratori fissi ricevono per la mietitura un aumento di salario di 10 scellini o 1 sterlina. Il cottimo è raro per la natura del suolo e per la consuetudine dei contratti annuali o semestrali.

(1) *General Report by W. C. Little, p. 80.*

Nei vari distretti il salario medio è approssimativamente il seguente:

TABELLA VII (1). — *Salari medi settimanali dei lavoratori agricoli del Galles.*

Unione	Contea	Salari settimanali		Valore approssimativo del vitto
		Col vitto	Senza vitto	
Bridgend e Cow- bridge	Glamorgan . . .	—	da 15s. a 18s.	—
Narberth	Pembroke e Car- marthen	da 7s. 6d. a 9s.	da 12s. a 15s.	da 3s. a 5s.
Llanfyllin	Montgomery . .	8s.	da 12s. a 14s.	da 4s. a 5s.
Dolgelly	Merimeth	10s.	da 15s. a 16s.	4s. 6d.
Ruthin	Denbigh	da 8s. a 9s.	15s.	da 5s. a 6s.
Anglesey	Anglesey	da 9s. a 10s.	15s.	5s.
Pwllheli	Carnarvon	da 8 a 10s.	15s.	da 6s. a 6s. 6d.

Le gratificazioni consistono nell'uso d'una casa o d'un giardino, in patate, schiuma di latte, legna da ardere, burro, o nel mantenimento d'una pecora o d'un agnello.

La media generale dei guadagni può calcolarsi essere pei lavoratori ordinari da 14 s. (*Llanfyllin*) a 18s. 6 d. (*Berth*) per settimana; pei servi di campagna da 18 a 36 (*Anglesey*) sterline all'anno, non compreso l'alloggio ed il vitto; per le ragazze nei distretti ove s'attende alla produzione e alla lavorazione del latte da 11 a 16 sterline all'anno: ad Anglesey si giunge però sino a 28 o 30 sterline.

SCOZIA. — Anche pei lavoratori agricoli della Scozia bisogna fare la distinzione tra salario e guadagno; poichè poca è la parte pagata in danaro, e molta invece quella data in natura, benchè l'uso di tale metodo di pagamento sia nell'ultimo ventennio andato di molto scemando.

In alcune contee l'intero salario è pagato in contanti, detratto l'alloggio e il trasporto di carboni; in altri la quota in natura, oltre l'alloggio e il trasporto di carboni, comprende pure generi alimentari (farina, latte, patate) o combustibili (carbone o torba). Il valore di queste somministrazioni varia naturalmente da luogo a luogo secondo il vario prezzo dei generi che ne sono l'oggetto.

Prendendo a tipo del lavoratore agricolo scozzese l'aratore ammogliato, poichè il lavorante ordinario manca affatto in molti distretti, si può dire che il guadagno settimanale medio è in Iscozia di 18 s. 9 d., con un *minimum* di 13 s. 10 d. nei distretti del nord e di 17 s. in quelli dell'estremo sud-ovest, ed un massimo di 23 s. in quelli del centro. La somma dei guadagni è più bassa dove la maggior parte della retribuzione è data in natura e la minore in danaro; il che appare chiarissimamente dalla seguente tabella che mette a fronte i salari e i guadagni annui.

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. II; *Wales: Report by D. Lleufer Thomas*, p. 17.

TABELLA VIII (1). — *Salari e guadagni annui dei lavoratori agricoli in alcuni distretti della Scozia nel 1892-93.*

Contee	Salario in moneta		Maggia scote	
	L. s. d.		L. s. d.	L. s. d.
Caitness e Orkney	15.0.0		da 34.0.0	a 37.0.0
Ross e Sutherland	20.0.0		da 41.0.0	a 42.0.0
Ayrshire	35 o 46.16.0		da 49.0.0	a 51.0.0
Sud Argyle	24.0.0		49.5.0	
Bute	46.0.0		da 52.0.0	a 54.0.0
Renfrew	54.0.0		da 58.0.0	a 60.0.0
Stirling	37.10.0		da 53.10.0	a 56.15.0
	o 49.8.0			
Dumbarton	53.0.0		da 59.0.0	a 61.0.0
Lanark	52.0.0		59.11.0	
Linlithgow	38 o 49.8.0		da 52.14.6	a 55.13.0
Wigtownshire	25 o 39.0.0		da 41.0.0	a 44.10.0
Kirkudbright	39.10.0		44.0.0	
Dumfries	41.0.0		da 45.0.0	a 46.12.0

Nei distretti in cui il metodo di pagamento è il settimanale, l'alloggio e il trasporto gratuito del carbone sono le sole forme di somministrazioni in uso; dove, invece, il pagamento è annuale s'aggiungono ad esse ancora altre somministrazioni di farina, latte, patate, ecc.

I pastori, che son rari nei distretti arabili, ma che sono i soli rappresentanti del lavoratore agricolo nei distretti pastorali, debbono essere considerati a parte. Il loro guadagno oscilla tra 16 s. 6 d. e 29 s. 3 d. per settimana, di cui soltanto una piccola parte è data in moneta: il resto è rappresentato o dai proventi dell'allevamento di un certo numero di capi di bestiame, o dal mantenimento di una data quantità di pecore assieme col gregge del padrone. Quest'ultimo sistema, una volta comunissimo come unico modo di pagamento, ora sussiste solo più in pochi distretti, ma i pastori che sono così remunerati hanno avuto a soffrire moltissimo dal deprezzamento della lana e degli ovini.

Un « pack », cioè il piccolo gregge del pastore mantenuto insieme con quello del proprietario, e composto di 45 pecore, passò in due distretti pei seguenti valori (2):

	Primo Distretto	Secondo Distretto
	L. s. d.	L. s. d.
1888	35.6.4	31.0.0
1889	35.18.10	37.9.0
1890	37.0.0	40.17.4
1891	34.14.0	29.0.0
1892	23.17.0	—

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. III; *Scotland, Reports by H. Rutherford*, p. 19.

(2) *The Agricultural Labourer*, vol. III; *Scotland, part. II (Report by Mr. Edicard Wilkinson)*, p. 190.

Le donne e i fanciulli pei lavori ordinari hanno da uno a due scellini al giorno; tre e più al tempo delle messi. Nel Berwickshire, dove ve n'è molta richiesta, giungono a guadagnare sino a 30 sterline per anno. Questa somma oltre l'alloggio ed il vitto, è pure il guadagno delle ragazze impiegate nelle latterie.

Sembra che nell'ultimo ventennio i guadagni dei lavoratori agricoli scozzesi siano complessivamente cresciuti del 30 %.

IRLANDA. — L'irregolarità e la discontinuità dell'impiego della mano d'opera agricola in Irlanda rende impossibile il calcolo della mercede-tipo. Varia il saggio dei salari a seconda delle stagioni e della maggiore o minor vicinanza ai centri industriali; varia nei differenti distretti la proporzione tra il pagamento in danaro e quello in natura e la forma di quest'ultima, onde è più sicuro dare esempi staccati dei diversi saggi e delle diverse forme del salario che non ridurli ad una unità tipica.

In 11 distretti del sud il lavoratore riceve da 8 a 12 (più comunemente 9 o 10) scellini senza vitto; oppure da 4 a 7 scellini con due o tre pasti: l'accomodamento più generalmente seguito è 5 o 6 s. con due pasti (1).

In altri 11 distretti, sparsi su tutta la superficie dell'Irlanda, la mercede va da un *minimum* di 6 o 8 s. ad un *maximum* di 10 o 12 s., senza vitto od altra gratificazione; o da un *minimum* di 7 od 8 s. ad un *maximum* di 9 o 10 con l'uso d'una casa o d'un giardino; o, finalmente, da un *minimum* di 5 ad un massimo di 8 scellini col vitto.

Si osservi però che queste cifre non comprendono i salari pagati al tempo della mietitura o in altri periodi di gran lavoro. In questi casi il salario giunge a 2 s. 6 d. o perfino 4 s. per giorno, oltre il vitto. In tutta l'Irlanda, insomma, il salario medio del lavoratore agricolo che abbia una occupazione continua non supera i 9 s. e 9 d.

Della varietà dei salari in Irlanda offrono esempi queste due tavole:

TABELLA IX (2).
Guadagni annui dei lavoranti agricoli in alcuni distretti dell'Irlanda.

Unioni	Lavoranti ordinari		Servi di campagna		Mandriani	
	L. s.	L. s.	L.	L.	L.	L.
Loughrea . . .	da 18.10	a 23.8	da 8 a 10 (vitto e alloggio)		da 40 a 90	
	da 15.16	a 17.0 (avventizi)				
	da 17.0	a 19.0 (esperti)				
Roscrea . . .	da 26.0	a 32.0	da 10 a 12 (vitto e alloggio)		da 30 a 40	
	da 32.0	a 40.0 (esperti)				
Bahothery . .	da 26.0	a 32.0			da 30 a 50	
	da 26.0	a 40.0 (esperti)				
Balieborough.	da 25.0	a 30.0	da 7 a 16 (fanciulli (vitto e alloggio)		da 30 a 40	
	da 27.0	a 32.0 (esperti)				

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. IV, Ireland, part. I; *Summary Report by Mr. W. P. O' Brien*, p. 9.

(2) *The Agricultural Labourer*, ecc.; *Summary Report by Mr. Roger C. Richards*, pagina 7.

TABELLA X (1). — *Sidari settimanali dei lavoratori agricoli in alcuni distretti dell'Irlanda.*

Distretto	Lavoranti addetti (contabile al anno)	Aziende (contabile al anno)	Lavoranti avventizi	Addetti al Institute	Ministri di giorno
Ardon	da 7 a 8, con casa, orto e terreno palato; da 9 a 10, senza; 101, all'anno col vitto	da 9 a 10, con casa, orto e terreno a parte; da 13 a 201, all'anno col vitto	da 15 a 24, per la mietitura spesso 30,	da 9 a 10, con somministrazioni	da 10 a 11, con somministrazioni
Ballymalton	8, senza alcuna somministrazione	9, (tratt)	9, per la mietitura	9,	da 9 a 10, con casa e orto; 10, a una vacca.
Ballymena	da 9 a 10, con una casetta; da 10 a 181, all'anno col vitto	da 10 a 12, da 13 a 201, all'anno col vitto	6, e il vitto, nell'inverno; 7, 6 d., 9, e 12, col vitto; 18, per la mietitura	da 10 a 12,	rimunerati, principalmente con vacche e uccelli di terra.
Ballyshannon	7 a 9 d., senza somministrazioni; da 10 a 11, all'anno col vitto	9, con casetta ed orto	6, col vitto; 12, col vitto nel tempo della fenitura; 15, col vitto ai falciatori	9, con casa e orto	da 10 a 11, con somministrazioni.
Castleblayney	da 5 a 6, col vitto; da 7 a 8, con casetta e orto; da 8 a 9, senza	10, senza somministrazioni (tratt)	6, col vitto; 9, col vitto nel tempo della fenitura; 12, col vitto ai falciatori	da 9 a 10, con somministrazioni	da 10 a 12, con somministrazioni.
Clonsilla	9, con casetta, orto e terreno a parte	da 10 a 12, da 13, all'anno col vitto	12, 14, per la mietitura	da 10 a 12,	da 10 a 12, con somministrazioni; 11, ai pastori di primo ordine
Downpatrick	da 6 a 8, col vitto; da 10 a 12, senza; 181, all'anno col vitto	da 8 a 9, (tratt)	15, nel tempo della mietitura; 20, al mietitore	12,	parte in danaro e parte col vitto di pascoli.
Dromore West	da 6 a 8, senza somministrazioni	9, e somministrazioni	6, col vitto; 9, col vitto nel tempo della fenitura; 12, col vitto ai falciatori	—	401, all'anno a un pastore.
Lethcraun	da 8 a 9, con casetta e terreno a parte	10, non somministrazioni, spesso mezzo cora di terreno a parte	da 12 a 15, col vitto e per la mietitura	10, con somministrazioni	da 10 a 12,
Llivanady	da 9 a 10, con casetta e terreno a parte	10, non somministrazioni, spesso mezzo cora di terreno a parte	15, per la mietitura	da 10 a 12,	12,

(1) *The Agricultural Labourer, etc.; Summary Report by Mr. R. Mc Cross, p. 9.*

I servi di campagna, che formano in Irlanda il 40 per cento di tutti i salariati agricoli, sono in complesso meglio retribuiti che i lavoratori ordinari: hanno vitto ed alloggio ed una paga che va da un *minimum* eccezionale di 8 sterline (v. Tab. IX) ad un *maximum* non meno eccezionale di 24 sterline all'anno; i salari più alti si trovano nell'Ulster e nella contea di Louth (Ballymena, Ardee, Downpatrick, ecc.).

I pecorai e i mandriani nei distretti pastorali formano una categoria distinta di lavoratori e sono generalmente retribuiti mediante l'uso gratuito dei pascoli per una certa quantità di bestiame, di cui essi sono spesso proprietari e mercanti. In alcuni distretti questa categoria di lavoratori è giunta a tal potenza da costituire una Lega, e da fissare una scala di salari cui i proprietari han dovuto assentire. Secondo questa scala i pastori che attendono a meno di 100 acri di pascolo ricevono una casa, due acri di terra e il mantenimento di 3 vacche; hanno 3 acri e 3 vacche se l'estensione dei pascoli è da 100 a 150 acri; e finalmente 4 acri e 4 vacche se i pascoli misurano più di 150 acri.

Un sistema analogo, ma alquanto più complicato, è in uso in un altro distretto. Qui il pastore riceve in proporzione degli acri di terra da pascolo cui egli attende un determinato numero di acri da coltivar patate e un determinato numero di acri da pascolo per le sue bestie. Questi ultimi son detti « *collops* »; e il « *collop* », a parlare esattamente, è una determinata quantità di bestiame, il cui pascolo è approssimativamente dell'istesso valore, come ad esempio una vacca ed un vitello, una giumenta ed un puledro, o quattro pecore e i loro agnelli.

Un pastore che abbia in cura 400 acri di pascolo riceve 7 acri di terra arabile ed 8 *collops*, per guisa che può possedere un buon capitale in bestiame di vario genere (1).

Dal confronto delle statistiche dei salari attuali con quelle dei salari di 20 anni fa si può trarre che le mercedi sieno cresciute, ma non si può dire di quanto. Ciò non ostante, l'emigrazione dei lavoratori agricoli nei centri industriali o in Scozia o in Inghilterra non è cessata, solo invece di muoversi da tutta la superficie dell'Irlanda, parte da un'area limitata. V'hanno distretti dai quali emigrano ogni anno il 40 % dei lavoratori agricoli; buona parte dei quali (circa un terzo) sono anche piccoli possidenti: essi lasciano il paese a marzo e vi ritornano a novembre o a Natale.

Le donne si dirigono generalmente verso i distretti della Scozia, ove si coltivano le patate: la loro emigrazione si compie per mezzo di agenti detti « *gaffers* » che hanno preso impegno coi proprietari scozzesi di provveder loro la mano d'opera necessaria. La maggior parte di queste donne parte in maggio e giugno e ritorna in autunno.

(1) *The Agricultural Labourer, ecc.; Report by Mr. Arthur Wilson Fox, B. II, p. 95.*

B. — Case coloniche, giardini e lotti di terra (*Allotments*).

INGHILTERRA. — Le diligenti investigazioni dei commissari intorno alle case coloniche posero in luce che di queste in qualche distretto v'ha scarsità, in qualche altro sovrabbondanza. In qualche luogo mancano affatto case coloniche, in qualche altro esse restano disabitate perchè i lavoratori preferiscono vivere nei villaggi. Dove questi son vicini alle terre coltivate, il distacco del lavoratore dal suolo non è cagione di grandi inconvenienti, ma dove essi son lontani, la giornata di lavoro viene ad essere accresciuta dal tempo necessario per recarsi al lavoro e per far ritorno a casa.

Nei villaggi che in tutto o in gran parte sono proprietà esclusiva d'un proprietario terriero e dove le case coloniche fanno parte della proprietà stessa (*close villages*), queste abitazioni sono in uno stato migliore di quelle che si trovano nei villaggi aperti, o che sono distanti dalla terra, o che appartengono a proprietari che dal fitto di tali stabili ritraggono buona parte della loro entrata (1).

In generale le migliori case coloniche si trovano in Inghilterra; vengono poi la Scozia e il Galles, ed in ultimo l'Irlanda, le cui migliori case coloniche sono inferiori a quelle che in Inghilterra formano la più bassa categoria. Da qualche anno in qua si va notando a questo riguardo un continuo miglioramento in tutto il Regno Unito, dovuto, pare, in Inghilterra ed in Scozia ai grandi proprietari stessi, in Irlanda agli atti sui lavoratori. Molto però rimane ancora a fare, poichè i rapporti dei commissari dimostrano che un gran numero di case mancano ancora di quanto la decenza richiede, son prive delle più semplici comodità, mentre alcune sono in uno stato deplorabile e pericoloso per la salute e l'incolumità degli abitanti.

Nella stessa Inghilterra la condizione di queste abitazioni è assai varia, tanto che è stato possibile fare una classificazione dei distretti secondo le condizioni generali della maggior parte delle case coloniche:

TABELLA I (2). — *Classificazione dei distretti agricoli inglesi secondo la condizione generale delle case coloniche.*

Generalm. buone (6 distretti)	Passabili (8 distretti)	Meliori (11 distretti)	Generalmente cattive (8 distretti)	Molto cattive (5 distretti)
Crediton Godstone Hollingbourn Southwell Thakeham Woburn	Basingstoke Belper Garstang Louth Melton Mowbray Ultoxeter Wetherby Wigton	Atcham Brixworth Glendale Holbeach Langport Nantwich Pershore Stratford-on-Avon Swaffham Thingo Wantage	Buntingford Dorchester Driffield Maldon North Witchford Pewsey Thame Truro	Bromyard Cirencester Easingwold Monmouth St.-Neots

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. V, part 1. — *General Report by Mr. William C. Little*, p. 92.

(2) *Id.*, p. 95.

Per determinare il grado di bontà di un'abitazione, bisogna considerare vari elementi e innanzi tutto il numero delle stanze di cui essa si compone e il numero delle persone che vivono in ciascuna stanza. A tal riguardo, essendo impossibile trattare di ciascun distretto in particolare, e mancando cifre per la sola Inghilterra, bisogna contentarsi delle cifre seguenti le quali si riferiscono all'Inghilterra e al Galles cumulativamente:

TABELLA II (1). — *Percentuale delle abitazioni secondo la loro grandezza e percentuale degli occupanti delle abitazioni di ciascuna classe nei distretti agricoli dell'Inghilterra e del Galles.*

Percentuale delle abitazioni aventi meno di 5 stanze		Inghilterra e Galles (distretti rurali)	Percentuale degli occupanti delle abitazioni aventi meno di 5 stanze	
Da una a due stanze	1,97	Una sola stanza	1,05	Da una a due stanze
19,03	17,06	Due stanze	13,31	14,36
	24,05	Tre stanze	23,72	
	56,92	Quattro stanze	61,92	
	100,00		100,00	

La maggior percentuale, come si vede, è quella delle abitazioni di 4 camere, se si ha riguardo alla grandezza delle piccole abitazioni, e quella degli abitanti in case di quattro stanze, se si ha riguardo alla distribuzione della popolazione agricola nelle abitazioni aventi meno di 5 stanze.

Questa tabella, però, non dà che cifre medie, le quali non lasciano naturalmente trasparire i casi estremi di affollamento di un numero considerevole di persone in piccole abitazioni.

Per scoprire questi casi bisognerebbe esaminare ciascun distretto separatamente e in ogni distretto fare una classificazione delle abitazioni secondo il numero delle stanze che contengono e il numero delle persone che vi abitano. Basterà però citare, a guisa d'esempio, il caso peggiore. L'analisi delle condizioni di più distretti svela che è il distretto rurale di Glendale quello in cui la popolazione agricola è peggio alloggiata. Ivi, in fatto, il 70,20% delle piccole abitazioni non ha che una o due stanze, mentre solo il 9,65% ne ha quattro; il 66,99% della popolazione agricola è alloggiata in casupole di una o due stanze, mentre solo il 10,67% abita case di quattro stanze. Queste cifre avranno ancora maggior risalto quando a loro confronto si pongano quelle del distretto rurale di Driffield, in cui solo il 20,47% delle abitazioni ha una o due stanze, mentre il 64,92% ne ha quattro, e soltanto il 16,64% della popolazione agricola abita case di una o due stanze, mentre il 68,40% abita case di quattro stanze. Glendale, ancora, offre, tra tutti i distretti esaminati, il più cospicuo esempio di affol-

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. V, p. I, — *General Report*, ecc., p. 99.

lamento, essendo in esso la media degli abitanti per ciascuna stanza costantemente superiore, in ogni ordine di abitazione, alla media trovata dai commissari del censo per l'Inghilterra e il Galles cumulativamente.

TABELLA III.

	Numero medio degli abitanti per stanza nelle abitazioni di			
	Una stanza	Due stanze	Tre stanze	Quattro stanze
Inghilterra e Galles	2,16	1,58	1,33	1,10
Glendale	2,62	2,43	1,70	1,27

Ma anche questa tabella, dando cifre medie, non lascia vedere i casi estremi di affollamento. La tabella seguente, invece, dà il numero assoluto delle abitazioni secondo la quantità di stanze che contengono e secondo il numero di persone che occupano la casa.

Se si prende per base il limite di affollamento stabilito dalla Commissione del censo, cioè la convivenza di più che due persone per stanza, si vede che vi sono casi di straordinario affollamento:

TABELLA IV (1). — Numero delle abitazioni aventi meno di 5 stanze divise secondo il numero delle stanze e il numero degli abitanti.

Numero degli occupanti per abitazione	Abitazioni aventi									
	1 stanza		2 stanze		3 stanze		4 stanze		Meno di 4 stanze	
	Numero delle abitazioni	Numero complessivo degli occupanti	Numero delle abitazioni	Numero complessivo degli occupanti	Numero delle abitazioni	Numero complessivo degli occupanti	Numero delle abitazioni	Numero complessivo degli occupanti	Numero delle abitazioni	Numero complessivo degli occupanti
Tre	68	204	—	—	—	—	—	—	68	204
Quattro	61	244	—	—	—	—	—	—	61	244
Cinque	44	220	110	550	—	—	—	—	154	770
Sai	50	300	94	564	—	—	—	—	144	864
Sette	18	126	53	371	31	217	—	—	102	714
Otto	16	128	55	440	33	264	—	—	104	832
Nove	11	99	46	414	14	126	13	117	84	756
Dieci	3	30	7	70	9	90	—	—	19	190
Undici	5	55	10	110	5	55	2	22	22	242
Dodici o più	—	—	6	72	5	60	3	36	14	168
Totale	276	1406	381	2591	97	812	18	175	772	4984

Per meglio comprendere queste cifre bisogna, però, tenere presente che nel distretto rurale di Glendale il numero totale delle abitazioni di ciascuna

(1) *The Agricultural Report*, ecc., p. 101.

categoria, comprese cioè quelle che non siano al disotto del limite di affollamento, e la cifra totale degli abitanti in esse sono i seguenti:

	Una stanza	Due stanze	Tre stanze	Quattro stanze
Numero delle abitazioni . . .	469	754	351	168
Numero degli abitanti . . .	1702	3661	1788	854

È notevole il fatto che il distretto di Glendale, in cui la popolazione agricola è così male alloggiata, è distretto di alti salari (vedi pag. 502) (1).

Un altro elemento nella considerazione della qualità delle abitazioni è la capacità delle stanze, e si osservi che le condizioni delle case coloniche di Glendale non sono sotto questo aspetto cattive. « Per quanto riguarda la capacità cubica, scrive il Little, è innegabile che la maggior ampiezza delle stanze nei distretti settentrionali mitiga le cattive condizioni delle case, e se si potesse non tener conto della decenza e della necessaria separazione dei sessi nelle camere da letto, le abitazioni dei lavoratori agricoli di Glendale, messe a confronto di quelle di altre parti del Regno, presenterebbero un aspetto assai più favorevole » (2).

Le condizioni igieniche delle abitazioni variano di molto non solo da distretto a distretto ma, si può dire, da casa a casa in ciascun distretto; e quindi riesce impossibile dare su di esse indicazioni generali. I maggiori e più comuni difetti riscontrati riguardano la fognatura, che spesso manca del tutto, e l'acqua, assai frequentemente scarsa e impura. Si è trovato pure che l'opera delle autorità sanitarie, benchè spesso sia stata efficace, è il più delle volte assai timida e lenta. Ma quattro principali ostacoli s'oppongono a che gli ufficiali sanitari dispieghino maggior zelo ed energia. In primo luogo, essi non hanno un salario molto lauto e quindi debbono attendere all'esercizio privato per campare la vita; in secondo luogo, in molti distretti essi dipendono dagli stessi proprietari delle terre e delle case, e quindi non osano inimicarsi; spesso, ancora, l'indifferenza o il malvolere degli abitanti stessi loro impediscono di far le ispezioni e prendere le misure necessarie; e, infine, in alcuni casi i proprietari sono nell'impossibilità di far alle abitazioni le riparazioni dovute e quindi le autorità, se non vogliono lasciar senza tetto i contadini, debbono acconciarsi ai mali scoperti.

Per ovviare a questi inconvenienti, i commissari fecero varie proposte, quali il mettere gli ufficiali sanitari in uno stato d'indipendenza, il proibire di costruir case insufficienti, ecc.

Le case coloniche o appartengono ai proprietari terrieri che ne dispongono per i lavoratori che coltivano il loro fondo, o a privati proprietari che li danno in affitto, o a fittavoli e enfiteuti, o infine a piccoli proprietari che vi abitano essi stessi.

Le case coloniche annesse ai fondi sono generalmente affittate ai lavoratori direttamente dal proprietario stesso, con o senza la condizione che

(1) *The Agricultural Report, ecc.*, pp. 99-101.

(2) *Id.*, p. 101.

il locatario debba lavorare sul fondo del padrone. Spesso però il padrone le concede all'affittavolo, il quale poi le subaffitta ai lavoratori, o come parte della loro retribuzione o contro il pagamento d'una pigione.

Quelle che appartengono a privati speculatori sono per lo più affittate direttamente da questi ai lavoratori, oppure affittate a qualche possessore di terra, e da questo poi subaffittate ai lavoratori.

La pigione di queste abitazioni è variabilissima tra un minimo di 9 pence ed un massimo di 7 scellini per settimana: la più usuale è quella di 1 s. 6 d. per settimana. Il suo ammontare non ha alcuna relazione con lo stato e le qualità della casa, e la condizione finanziaria del locatario, ma piuttosto col saggio dei salari.

GIARDINI. — Ordinariamente a tutte le case coloniche, appartenenti ai proprietari stessi della terra e situate sia sul fondo stesso sia in un villaggio vicino, è annesso un piccolo giardino, il cui reddito basta spesso, dove le condizioni del suolo e del clima son migliori, a coprire il fitto della casa e del giardino stesso. Su 331 case visitate dai commissari Fox e Spencer, 250 avevano il loro giardino; 43 ne erano sprovviste; pel rimanente non è detto nulla. I particolari circa la distribuzione di questi giardini per distretti e circa la loro ampiezza sono dati dalla tabella seguente:

TABELLA V (1).
Particolari sui giardini annessi alle case coloniche in sei distretti inglesi (2).

Distretti	Numero delle case				Grandezza dei giardini					Giardini in pertiche	Casi senza giardino per caso
	Totale	con giardino	senza giardino	senza giardino	da 1/4 a 1 pertiche	da 5 a 10 pertiche	da 20 a 30 pertiche	da 30 a 40 pertiche	oltre 40 pertiche		
Godstone	17	15	2	—	0	4	10	1	—	14 1/2	6-30
Langport	71	60	3	8	10	9	28	13	—	17 1/2	1/2-40
Pershore	31	28	1	2	8	10	7	3	—	12	1-40
Pewsey	41	29	11	1	4	11	8	4	2	15 1/2	3-50
Swaffham	63	46	1	15	15	7	10	13	1	18	1-120
Thingoe	109	72	25	12	27	22	18	5	—	10	1-40
Totale	331	250	43	38	64	63	81	39	3	—	—
Percentuale del totale	—	75,5	13,0	11,5	19,3	19,0	24,5	11,8	0,9	—	—

Come si vede, è considerevole il numero di case che hanno giardini di grandezza inferiore a 5 pertiche e che quindi non possono rendere che poco

(1) *The Agricultural Report*, ecc., p. 128.

(2) Misure di superficie inglesi:

Acre = 4 Roods o Fardingdeals = ari 40,46

Rood o Fardingdeal = 40 pertiche quadrate = » 10,12

Pertica = 30 1/4 yards quadrati = metri quadrati 25,30

o nulla; ma è probabile che in molti casi, oltre al giardino, i lavoratori possedessero anche qualche pezzo di terra.

Non per tutti i distretti si hanno sui giardini particolari così minuti e precisi come per quelli specificati nella tabella antecedente: riguardo, però, al numero delle case provviste di tali giardini ed alla grandezza di questi, i vari distretti inglesi potrebbero all'ingrosso venir divisi così:

TABELLA VI (1). — *Divisione dei distretti secondo il numero e la qualità dei giardini annessi alle case coloniche.*

Buoni (14 distretti)		Passabili (5 distretti)	Mediocri (7 distretti)	Insufficienti (6 distretti)	Domanda di terra (6 distretti)
Atcham	Monmouth	Driffield	Brixworth	Buntingford	Belper
Basingstoke	Pershore	Fasingwold	Cirencester	Holheach	Garstang
Bronyard	Pewsey	Hollingbourne	Godstone	Melton Mowbray	Glendale
Crediton	Thakeham	Maldon	Strafford-on-Avon	North Witchford	Nantwich
Dorchester	Uttoxeter	Thame	Swaffham	St. Neot's	Truro
Langport	Wantage		Thingoe	Soutwell	Wigton
Louth	Wetherby		Woburn		

Lotti di terra. — Oltre i giardini, è uso costante in quasi tutti i distretti inglesi, di dare in fitto ai lavoratori qualche tratto di terra (*Allotment*) di cui essi fanno propri i prodotti, vendendoli ai mercati più vicini o consumandoli in famiglia. Dal 1819 al 1887 parecchie leggi hanno disciplinato la distribuzione di questi pezzi di terra, sia dando facoltà alle autorità comunali di comprare o di prendere in fitto estensioni di terra per dividerle in *allotments*, sia disponendo che in ogni chiusura di terra incolta o comune, un determinato tratto dovesse essere costituito in *allotment* per i lavoratori. In Inghilterra gli *allotments* inferiori ad un acre crebbero nella misura seguente:

TABELLA VII (2).

Anno	Numero degli <i>allotments</i>	Aumento dal 1873		Aumento dal 1891	
		Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
1873	242.542	—	—	—	—
1886	348.872	106.330	43,8	—	—
1890	441.024	198.482	81,8	92.152	26,4

Secondo un rapporto del 1892, per effetto della legge del 1887 (*Allotments Act*) 56 autorità sanitarie rurali e quattro consigli di contea avevano comperata od affittata terra per l'estensione di 1207 acri, per riaffittarla poi in forma di *allotments* a 281 fittavoli. Siccome, come s'è visto dalla precedente

(1) *The Agricultural Report*, ecc., p. 128.

(2) *Id.*, p. 130.

tabella, l'aumento nel numero degli *allotments* dal 1886 al 1890 fu di 92,152 e meno di 3000 furon costituiti dalla autorità pubblica, la massima parte dovette essere costituita per i patti agrari tra proprietari e contadini.

Non in tutt'i distretti i contadini si mostrano ugualmente favorevoli a questa forma accessoria di retribuzione: nelle tre unioni settentrionali di Glendale, Wigton e Garstang, dice il relatore, i contadini non accetterebbero gli *allotments* neppure in regalo (1), e un tal sentimento d'indifferenza, su 38 distretti agricoli inglesi, si ritrova in ben 15 appartenenti quasi tutti alle contee settentrionali. Una tale indifferenza non reca meraviglia, quando si sappia che in tali distretti i contadini hanno buoni giardini o tratti di terra coltivati a patate, o ricevono vitto ed alloggio, e quindi da una parte non hanno tempo, dall'altra non hanno stimolo ad attendere ad altre occupazioni.

I prezzi annui che si pagano pel fitto di questi lotti di terra variano da un prezzo infimo di 2 s. 6 d. sino a 9 l. 12 s. per acre. Tali alte somme sono però eccezionali e non si esigono che per qualche tratto di terra in vicinanza di una città. I distretti agricoli inglesi possono, riguardo al prezzo annuo degli *allotments*, raggrupparsi così:

TABELLA VIII (2). — *Divisione dei distretti agricoli inglesi secondo il prezzo di fitto degli allotments.*

Prezzo massimo per acre	Distretti
Sino a 40 scellini	Buntingford, Louth, Swaffham (35 s.).
Da 40 a 60 scellini	Atcham, Easingwold, Thingoe (53 s. 4 d.), Uttoxeter, Wetherby (50 s.).
Da 60 a 80 »	Basingstoke, Bromyard, Cirencester, Garstang, Hollingbourn, Thakeham, Truro, Woburn.
Da 80 a 100 »	Driffield, Holbeach, Langport (92 s.)
Da 100 a 120 »	Dorchester, Pershore, Pewsey, Southwell, Thame.
Da 120 a 160 »	Brixworth (130 s.), Godstone, Maldon, North Witchford, St. Neot's, Stratstone, Wantage.
Più di 160	Crediton, Melton Mowbray.

Quanto poi all'estensione di questi *allotments*, pare che un uomo che abbia un'occupazione regolare non possa utilmente possedere più di mezzo acre di terra. Alcuni relatori insistono, anzi, sui pericoli dei grandi *allotments*, i quali inducono i contadini ad abbandonare le occupazioni regolari per il lavoro casuale, con danno proprio e dell'agricoltura (3).

Nei distretti dove si esercita la pastorizia vige l'uso di concedere ai lavoratori qualche piccolo tratto di pascolo per pochi capi di bestiame.

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. I, *England*, part III. — *Summary Report by Mr. Arthur Wilson Fox*, p. 20.

(2) *The Agricultural Labourer*, vol. V, part I. — *General Report by William C. Little*, p. 136.

(3) *The Agricultural Labourer*, vol. I, *England*, part VI. — *Summary Report by Edward Wilkinson*, p. 30.

Questo sistema differisce dagli *allotments* in ciò che il proprietario del bestiame non diventa fittavolo della terra, ma compra soltanto l'erba per l'annata. Nel distretto di North Witchford alcuni piccoli proprietari di bestiame si uniscono insieme ed affittano dalle autorità locali i margini erbosi delle strade.

In alcuni distretti, infine, come Atcham, Melton Mowbray, Nantwich, Soutwell, St-Neots, Thakeham, Pershore, North Witchford, vi sono contadini i quali vivono del reddito di piccole proprietà (*small holdings*), ai cui lavori attende tutta la famiglia, sia tenendole a pascolo sia coltivandole ad ortaggi, frutti, patate, ecc. Ma non in tutt'i distretti le condizioni di fertilità del suolo, di vicinanza ai mercati e di produzione sono le stesse, e quindi, mentre alcuni di tali piccoli proprietari assistiti dalla famiglia possono fare discreti guadagni, altri stentano con questo sol mezzo a campare la vita.

GALLES. — Nel Galles la condizione delle case coloniche è generalmente pessima: le più antiche, che son le più numerose, non sono composte che di una stanza sola, dove si dorme, si cucina, si lava e si lavora; alcune più recenti hanno due stanze al piano terreno ed un abbaino sotto al tetto; pochissime, affatto moderne, hanno da quattro a cinque stanze. A differenza dei proprietari inglesi, i gallesi non si curano punto di porre rimedio a questo stato di cose, e, piuttosto di ripararle, lasciano che le case cadano in rovina.

In quasi tutt'i distretti gallesi si nota quindi una tendenza all'accentrarsi dei lavoratori agricoli nei villaggi, la quale è dovuta a più ordini di cause. I lavoratori preferiscono di vivere in case che non dipendono dai loro imprenditori ed alla solitaria vita di campagna antepongono la vita più comoda e più animata del villaggio. I fittavoli veggono con piacere che le case coloniche diventino inabitabili (e alcune volte fanno tutto il possibile per deteriorarle) e che i contadini le abbandonino, perchè la residenza di questi sulla terra è loro cagione di danni e di spese. I proprietari, infine, non si danno alcuna cura delle case, sia perchè esse non sono remunerative, sia perchè i contadini che vivono sulla terra si danno facilmente al braccaggio (1).

Da ciò si può comprendere in quale stato siano le poche case che rimangono abitate: quasi rovinate, così piccole da non permettere nè divisione delle camere da letto dalle stanze ove si lavora, nè divisione delle donne dagli uomini nelle camere da letto; mancanti di fognatura, provviste di acqua scarsa o inquinata.

La condizione dei servi di campagna nutriti e alloggiati dai fittavoli è ancora peggiore. La loro camera è la stalla ove sono accomunati con le bestie; il loro letto, qualche vecchio carro ricoperto di paglia; non hanno nè lenzuola nè coperte, ma dormono senza svestirsi, senza togliersi neanche le scarpe; dov'è provvista un po' di biancheria non se ne fa il bucato che una volta ogni sei mesi.

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. II, *Wales*. — *Summary Report by M. D. Lleufer Thomas*, p. 22.

In qualche distretto prevale il sistema di alloggiare i servi nella casa stessa del fittavolo, ma anche qui gl'inconvenienti son tali e tanti che un commissario non esita a dire che « tra l'assoluta libertà del sistema di alloggio fuori della casa e la semi-promiscuità del sistema dell'alloggio dentro la casa stessa, è ardua cosa decidere quale sia il male peggiore » (1).

La pigione delle case varia da 6 d. per settimana a 7 od 8 l. all'anno: quest'ultima somma è pagata solo per le case situate nei villaggi o nelle piccole città. Pochissime son quelle di proprietà degli stessi contadini che vi abitano; la massima parte son date dai proprietari della terra ai fittavoli insieme con la terra e da questi sono poi subaffittate ai contadini, con la condizione o no di lavorare la terra cui sono annesse: altre, infine, sono affittate direttamente dai padroni ai lavoratori. Queste ultime, nonostante il loro prezzo alquanto più elevato sono preferite, perchè sono tenute in migliore stato e perchè non se n'è cacciati a volontà del fittavolo, essendo in esse rispettato l'uso di dare una disdetta di sei mesi.

Anche nel Galles alle case coloniche è generalmente annesso un piccolo giardino di circa 20 pertiche in media, coltivato a fiori, frutti, ortaggi e specialmente a patate: solo però nei distretti meridionali essi son tenuti con cura. Gli *allotments*, essendo generalmente lontani dalle case, non sono ricercati dai contadini, specialmente se essi posseggono qualche pezzetto di terra da coltivare a patate: gli *allotments*, quindi, sono generalmente occupati da piccoli commercianti.

Più ricercati sono invece i pezzetti di terra da coltivare a patate, i quali spesso son concessi dai fittavoli sulla proprietà stessa sia contro un lieve fitto, sia in cambio di lavori o prestazioni straordinarie da eseguirsi dalla famiglia del lavoratore.

È frequentissimo poi l'uso di concedere ai lavoratori di mantenere qualche capo di bestiame in comune col gregge del padrone, dando a questo in cambio del pascolo e della stalla parte della lana, del latte o degli agnelli. I contadini, che siano anche piccoli proprietari, accrescono le loro entrate tenendo anche maiali, pollame, api, ecc.

SCOZIA. — Nella Scozia, a differenza dell'Inghilterra, quasi tutti i lavoratori agricoli sono alloggiati in case annesse alla proprietà stessa; la costruzione di tali case, in numero ed ampiezza bastevole al personale ordinario richiesto dalla coltura del fondo, è considerata come un requisito necessario dell'azienda agricola, com'è la costruzione di stalle, granai, scuderie, ecc.

La loro condizione varia naturalmente da luogo a luogo, ma in via ordinaria le più antiche son composte di non più che due stanze, generalmente umide, perchè il terreno, a livello più alto del pavimento, tocca direttamente qualcuno dei muri principali, e mancanti di fognatura e di locali per conservare le provviste ed i raccolti. Quelle di costruzione più recente sono più ampie e comode, ma spesso l'ignoranza e la trascuranza degli abitanti le ha

(1) *Reports by Mr. D. Lleufer Thomas*, p. 102.

ridotte in pessime condizioni, alle quali i proprietari non hanno più messo riparo. L'acqua è spesso assai lontana dalla casa, ma non mancano esempi di proprietari che hanno fatti condotti sino alla porta e alcuni perfino fin dentro la cucina.

Le case son date in uso dai fittavoli o dai proprietari alle famiglie dei lavoratori senza corrispettivo di pigione per la durata del contratto, che è generalmente di un anno. Una casa col giardino, che le è quasi sempre annesso, rappresenta nella retribuzione annua un valore tra le 2 e le 6 sterline.

Ai lavoratori non ammogliati si provvede poi in due modi: o col sistema detto *farm kitchen system* (a cucina), pel quale essi sono alloggiati nella casa colonica e vi ricevono il vitto; o con quello detto *bothy system*, pel quale essi vivono a tre o a quattro in un luogo coperto qualsiasi della tenuta, provvedendo essi stessi ai loro pasti. Le descrizioni che i commissari fanno di questi locali sono orribili e disgustose; la comunanza di più uomini, nessuno dei quali ha riguardo per gli altri o si cura della nettezza, li trasforma in veri porcili; le donne della famiglia del fittavolo non vi fanno che visite rarissime, per mettere un po' d'ordine e di pulizia (1).

L'altro sistema, che sarebbe senza dubbio migliore, va anch'esso deteriorando; poichè ora l'uso più comune è di non tenere i lavoratori nella casa, ma di alloggarli in locali separati, il più delle volte contigui alle stalle: questi locali quindi rassomigliano in tutto ai *bothies* già detti, con la differenza che non vi si fa cucina.

I giardini annessi alle case sono generalmente piccoli (da 6 a 7 pertiche), ma ciò non dà origine a gravi lagnanze, poichè i contadini, ricevendo dal fittavolo, com'è uso comune, una certa quantità di patate, non hanno bisogno di molti altri prodotti pel consumo familiare. Inoltre, l'abitudine ch'essi hanno di cambiar frequentemente padrone, li trattiene dal lavorare un grande pezzo di terra, dal quale non sempre potrebbero raccogliere i frutti.

Queste ragioni fanno sì che gli *allotments* in Iscozia non siano punto ricercati e che si preferisca avere dal fittavolo una certa quantità di latte, determinata e computata nel salario, all'allevare per conto proprio vacche od altri capi di bestiame.

IRLANDA. — Le case coloniche dell'Irlanda cadono al di sotto di tutte le altre, comprese quelle dei peggiori distretti inglesi (2). L'ufficiale sanitario d'un distretto dell'unione di Naas dice che per entrare in alcune di esse, bisogna spesso strisciare sulle mani e sulle ginocchia. Esse sono costruite in terra di torba e ricoperte di paglia spesso dagli stessi occupanti che sono scavatori di torba. I commissari danno esempi tipici di tali case o meglio tane: il Fox dice che nel Westport esse sono generalmente composte di

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. III: *Scotland*, part II. — *Reports by Mr. R. Hunter Pringle*, p. 60.

(2) *The Agricultural Labourer*, vol. IV: *Ireland*, part III. — *Summary Report by Mr. Roger C. Richards*, p. 8.

due piccolissime stanze: in quella ove la famiglia vive, in un angolo presso al fuoco v'è il letto, dalla parte opposta due vacche coi loro vitelli, spesso un cavallo, due o più maiali e le galline; di fronte alla porta il mucchio del letame (1). — Questo è il tipo delle più povere e antiche abitazioni, ma nell'ultimo trentennio, specialmente per opera delle recenti leggi sulle abitazioni dei lavoratori in Irlanda (1883-1891), i progressi sono stati enormi, ed in alcuni distretti si sono avuti esempi di case costrutte sul modello inglese. Nel 1861 vi erano in tutta Irlanda 89,374 case coloniche di quarto ordine, abitate da 93,978 famiglie; nel 1881 queste cifre erano già scese a 40,665 case di quart'ordine e 41,025 famiglie; nel 1891 a 20,617 case e 20,729 famiglie. La diminuzione di queste tane fu così del 77% dal 1861 e di circa il 50% nel decennio 1881-91: nello stesso periodo di tempo la popolazione totale era diminuita del 19% e le case d'ogni sorta del 12 1/2%; diminuirono quindi tanto il numero di queste case d'infimo ordine, quanto il numero degli abitanti per ciascuna casa.

Dai commissari e dalle persone da essi interrogate fu unanimemente riconosciuto che i *Labourers Acts* (Leggi sui lavoratori agricoli) avevano prodotto benefizi indiscutibili sulle condizioni delle case coloniche. Da varie parti, però, furono fatte proposte e raccomandazioni per rimediare ad alcuni inconvenienti che si manifestano nell'esecuzione di tali leggi. Così, ad esempio, fu espresso il desiderio che dell'esecuzione della legge non fosse incaricato il *Board of guardians*, composto di persone i cui interessi sono troppe volte contrari a quelli dei lavoratori, ma un'Autorità indipendente; che quest'Autorità non dovesse muoversi per iniziativa del lavoratore bisognoso di abitazione, ma dovesse incaricare una persona pratica e di sua fiducia di preparare un progetto di costruzione di nuove case e di riparazione delle antiche, secondo i bisogni e i mezzi del distretto, e poi procedere ad una ripartizione; che fosse resa più celere la procedura per l'acquisto dei terreni, perchè spesso trascorrono due anni prima che il *Board of guardians* riesca ad entrare in possesso del suolo sul quale si deve fabbricare; che i *Boards of guardians* curassero non solo la costruzione di case nuove, cosa assai lunga e dispendiosa, ma anche la riparazione di case ancora abitabili, ma deteriorate per incuria dei proprietari, ecc. (2).

D'altra parte, alcuni proprietari e fittavoli accusarono tali leggi di non favorire che gl'interessi dei lavoratori a danno dei possessori della terra. Essi dissero intollerabile che in una casa costruita sulla propria terra dovessero abitare contadini non al loro servizio.

Altra lagnanza connessa con questa, e non del tutto ingiustificata, fu che spesso gl'inquilini di queste case portavano di nascosto, di notte o durante l'assenza del fittavolo, le proprie bestie a pascere sulla terra padronale (3).

(1) *Report by Mr. Arthur Wilson Fox upon the Poor Law Union of Westport*, pag. 49.

(2) *Summary Report by Mr. W. P. O'Brien*, pp. 11-15.

(3) *Summary Report by Mr. Arthur Wilson Fox*, p. 34.

Un proprietario, presidente del *Board of guardians* in un distretto dove nessuna casa era stata ancora costruita a tenor della legge, non esitò di dire pubblicamente che i *Labourers Acts* erano le leggi più insensate che il Parlamento avesse mai fatto (*the most foolish Acts ever passed by Parliament*) (1).

Le case appartengono, come in Inghilterra, parte ai proprietari delle terre, parte a privati che le affittano, parte a quelli stessi che vi abitano. In Irlanda però si incontrano due nuove forme di proprietà delle case coloniche: alcuni piccoli fittavoli si costruiscono essi stessi le loro case sulla terra che coltivano, e queste son tanto miserabili quanto le altre; e vi sono poi intermediari, che spesso sono i fittaiuoli stessi, che prendono le case dai proprietari e le subaffittano a scopo di speculazione ai lavoratori.

La pigione, che i locatari pagano, varia di molto da distretto a distretto e va da 5 s. per settimana per una casa di quattro stanze a 1 s. per una camera sola.

In alcune grandi proprietà il lavoratore ha casa franca per tutto il tempo che dura il contratto; in altre non paga la pigione in danaro, ma deve dare gratuitamente al proprietario o al fittavolo una giornata di lavoro per ogni settimana.

Tal sistema non riuscirebbe gravoso in generale, ma proprietari e fittaiuoli fanno spesso in modo di farsi dare i 52 giorni di lavoro al tempo della mietitura o della falciatura, quando essi dovrebbero pagare salari più elevati: e così il lavoratore perde la maggior retribuzione che gli spetterebbe per la maggior fatica (2).

A quasi tutte le case, eccetto nei distretti del Nord, è annesso un piccolo pezzo di terra, coltivato per lo più, non a giardino o ad orto o a frutteto, come in Inghilterra, ma solo a patate o cavoli. Frequentemente è pure lasciato incolto e vi s'ammucchia il letame in cui maiali e polli cercano il loro pastime. Questi giardini non hanno ordinariamente che un'estensione di poche pertiche, ma quelli annessi alle case costruite dai *Boards of guardians* hanno, com'è prescritto dalla legge, una superficie massima di mezzo acre; tale estensione è stata portata dall'atto del 1892 a un acre e al tempo dell'inchiesta in molti progetti di nuove costruzioni, questa era appunto la misura dei giardini (3).

Gli *allotments* nel senso inglese son quasi sconosciuti: più comune invece è la concessione di un po' di terra per coltivar patate, per l'uso della quale e pel prezzo del concime il lavoratore paga all'affittavolo quattro, cinque e talvolta fin dodici sterline all'anno per ogni acre. Qualche proprietario più liberale concede un paio di *roods* senza esigere alcun corrispettivo.

È pure sconosciuta in Irlanda la concessione di un limitato tratto di pascolo

(1) *Summary Report by Mr. Roger C. Richards*, p. 10.

(2) *The Agricultural Labourer*, vol. IV, *Ireland*, part III. — *Reports by Mr. Roger C. Richards*, p. 67.

(3) *Summary Report by Mr. W. P. O'Brien*, p. 16.

ad uso esclusivo del bestiame del lavoratore. Proprietari e fittavoli lasciano però spesso che i loro lavoratori tengano qualche capo di bestiame proprio tra il gregge padronale, usando dei pascoli e delle stalle. Questa concessione talvolta tien luogo di parte o di tutto (come nei distretti pastorali) il salario, tal'altra importa nel lavoratore l'obbligo del pagamento di una somma annua proporzionata all'utile ch'egli ne ritrae.

Più che bovini ed ovini il lavoratore irlandese ama tener suini e gallinacci dai quali ricava in alcuni distretti non disprezzabili profitti.

C. — **Organizzazioni, scioperi,**
relazioni generali tra proprietari terrieri e lavoratori.

Società di mutuo soccorso, partecipazione agli utili, cooperazione. — L'organizzazione tra i lavoratori agricoli è poca cosa. Le società che più frequentemente s'incontrano son quelle di mutuo soccorso che si propongono l'assistenza ed i sussidi in caso di malattia, e le pensioni per gli orfani ed i vecchi. In alcuni distretti dell'Inghilterra ed in Iscozia i lavoratori, essendo pagati ad anno e non a giornata, e non avendo per tal modo timore di perdere il salario durante la malattia, non si curano d'isciversi ad alcuna società. Nel Galles esistono società ma poco fiorenti, e nell'Irlanda la misera condizione dei contadini toglie loro ogni possibilità, morale e materiale, di unirsi in una società e di mantenerla.

In Inghilterra esistono società che danno sussidi in caso di malattia, in caso di morte della moglie del socio e per spese funerarie; e circoli (*clubs*) che si propongono di dare agl'iscritti assistenza medica e medicine gratuitamente o che forniscono a bassi prezzi vestiti e carbone. Si hanno magazzini cooperativi qua e là ma in generale la cooperazione di consumo, tolto il distretto di Brixworth, non ha avuto grande seguito tra i lavoratori agricoli.

Molti casi di partecipazione ai profitti si ebbero in passato, ma al tempo dell'inchiesta non ne rimanevano più che due o tre. Ad East Larmouth in una proprietà di 821 acre, la quarta parte degli utili netti va divisa tra i lavoratori in ragione del rispettivo salario; quelli che sono stati al servizio per due anni compiuti ricevono la loro parte in contanti; la porzione, invece, di coloro che da minor tempo sono in servizio è versata ad un fondo di riserva destinato al pagamento del fitto della terra e dell'interesse nelle annate cattive o, si spera, alla costituzione di un fondo-pensioni per gli operai vecchi o divenuti inabili al lavoro. Ecco la ripartizione degli utili in quest'azienda pel 1891 (1):

(1) *The Agricultural Labourer, England.* — Report by Mr. Arthur Wilson Fox, upon the Poor Law Union of Glendale (Northumberland), p. 116, Appendix 4.

	L.	s.	d.	L.	s.	d.	L.	s.	d.
Utili netti dell'anno come da bilancio							191	14	1
Al fondo di riserva, 25 %	47	18	6						
» » » (quote d'utili dei lavoratori impiegati da meno di due anni)	19	16	2						
				67	14	0			
Al sig. Alberto Grey pel capitale, 25 %				47	18	6			
Alla direzione, 25 %:									
J. Fox $\frac{1}{8}$	31	19	0						
G. Tinlin $\frac{1}{8}$	7	19	9						
A. Crammond $\frac{1}{8}$	7	19	9						
				47	18	6			
Ai lavoratori, 25 %	47	18	7						
Meno la somma versata al fondo di riserva per i lavoratori impiegati da meno di due anni	19	16	2						
				28	2	0			
							191	14	1

Dal 1886, anno della costituzione, al 1891 erano state regolarmente pagate pel fitto della terra lire sterline 1431 oltre l'interesse del 4% sul capitale; 163 l., 5 s., 11 d. erano state distribuite ai lavoranti; 148 l., 2 s. e 7 d. erano state pagate a titolo di interesse addizionale sul capitale, e 182 l., 8 s., 4 $\frac{1}{2}$ d. formavano il fondo di riserva. I lavoratori si mostravano contentissimi del sistema il quale però, a detta del fattore, non aveva apprezzabilmente migliorato il lavoro dei contadini.

Un altro esempio è quello della *Harlestone Co-operative Farming Association* formata da Lord Spencer nel 1887. Egli prese in affitto una terra di 300 acri affidandola ad un fattore, assistito da un consiglio di amministrazione, e a otto lavoranti che egli chiamò cooperatori. Gli utili netti, detratti il fitto della terra, le tasse, l'interesse del 4% sul capitale, ecc., dovevano andare pel 75% ad un fondo di riserva destinato all'ammortamento del capitale anticipato, e pel 25% ai lavoranti, il fattore compreso, in ragione dei rispettivi salari. Ma le cattive annate tolsero ogni valore a questo esperimento: i lavoratori hanno salari leggermente più alti di quelli correnti nel distretto ma non hanno mai avuto alcuna quota di utili, perchè quasi tutti gli anni si chiusero in perdita, come si vede dal seguente specchio (1):

Anni	Perdite	Profitti	Perdita annua media
	L. s.	L. s. d.	L. s. d.
Anno finanziario al 6 aprile 1887	207.9.	—	—
» » 6 » 1888	672.13.5	—	—
» » 6 » 1889	—	32.2.0	—
» » 6 » 1890	19.14.9	—	—
Totale	899.17.9	32.2.0	216.14.0

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. V, part I. — *General Report by Mr. William C. Little*, p. 146.

Nel distretto di Wantage, infine, Lord Wantage dava ai contadini occupati nella sua grande proprietà di 5000 acri una gratificazione proporzionata agli utili annui dell'azienda. Questa gratificazione nel 1892 fu di 3 sterline per ciascun lavorante impiegato da più di un anno, e di 2 sterline per gli altri: negli anni precedenti era stata di 2 ed 1 sterlina (1).

Nel Galles, come già s'è accennato, esistono qua e là società di mutuo soccorso, ma non floride, non estese, non sorrette dalla fiducia pubblica. Le cattive esperienze fatte in passato, quando molte società dovettero sciogliersi per la cattiva amministrazione e la mala abitudine dei soci di farsi dare quote di sussidi anche quando erano atti al lavoro, e il considerar la parrocchia come il naturale sostegno degli ammalati e dei vecchi, trattengono i contadini dal formare potenti società di mutuo soccorso. Le società che contano maggior numero di iscritti nel Galles sono le sezioni locali degli antichi e potenti ordini inglesi degli Oddfellows, degli Ivorites, dei Foresters e di quello più recente dei Rechabites. La ragione di questa preferenza è che, avendo questi ordini diramazioni in tutto il suolo del Regno Unito, il lavoratore gode i benefici dell'associazione dovunque egli vada. Ascrivendosi, invece, ad una società puramente locale o distrettuale, il lavoratore agricolo che spesso è costretto a mutar di luogo, si troverebbe esposto al pericolo di pagare le quote mensili senza trarne alcun frutto al tempo del bisogno.

In quasi tutti i distretti, ciò non ostante, eccetto quello di Anglesey dove maggiore è il pauperismo, esistono circoli locali, ma di poca importanza e di scarsa solidità, tanto che in mancanza di sale proprie sono obbligati a tener le loro adunanze nelle bettole.

Altre istituzioni di previdenza che più frequentemente s'incontrano sono i circoli per la somministrazione di vestiti e le *penny banks* pei fanciulli delle scuole elementari (2).

Nello Scozia, per l'uso di pagare i salari ad anno, e nell'Irlanda, per la povertà dei contadini, non si trovano società di mutuo soccorso. Qualche raro circolo per le spese funerarie o la somministrazione di vestiario esiste nei distretti più prosperi d'Irlanda, e qualche raro caso si ha pure di proprietari terrieri che abbiano fondate istituzioni di previdenza, come casse di sussidi per malattia o vecchiaia, pei propri contadini.

Unioni artigiane, scioperi e relazioni generali tra imprenditori e lavoratori — INGHILTERRA. — Su 38 distretti agricoli inglesi, solo in 6, situati quasi tutti nelle contee dell'est o del sud-est, esistevano al tempo dell'inchiesta unioni artigiane. Dopo il 1892, però, il loro numero è andato crescendo, di guisa che ora se ne contano nove:

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. I, *England*, part II. — *Reports by Mr. Cecil M. Chapman*, p. 63.

(2) *The Agricultural Labourer*, vol. II, *Wales*. — *Summary Report by Mr. D. Lleufer Thomas*, pp. 27-9.

TABELLA I (1). — *Unione dei lavoratori agricoli inglesi nel 1893.*

Unione	Numero dei soci alla fine del 1893		Totale del 1893			Spese nel 1893						Spese per i soci		Spese per i soci		Spese per i soci		
	L.	l.	Quota dei soci	Esse e spese	Altri capitali	Spesa totale	Spesa per i soci											
National Agricultural Labourers' Union	14,746	1549	1531	11	—	952	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Amalgamated Labour League	51	27	24	—	3	23	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Berkshire Agricultural and General Workers' Union	245	164	58	—	—	280	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Eastern Counties Labour Federation	11,312	112	103	—	2	1212	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Herefordshire Agricultural and General Workers' Union	500	9	9	—	—	14	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
North and North Devon Amalgamated Labour Union	700	211	180	9	3	313	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Norfolk Federal Union, Harleston District	98	68	64	2	2	85	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Warwickshire Agricultural and General Workers' Union	562	92	22	—	—	88	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Wiltshire General and Agricultural Workers' Union	1500	444	430	—	—	258	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(1) *Seventh Annual Report by the Chief Labour Correspondent on Trade Unions (1893), pp. 34-35.*

Di queste unioni le più attive e potenti per numero di soci e ricchezza sono la *National Agricultural Labourers' Union* (Unione Nazionale degli operai agricoli) e la *Eastern Countries Labour Federation* (Federazione del lavoro delle Contee orientali): alla prima specialmente i lavoratori agricoli inglesi debbono l'aumento delle mercedi e il miglioramento delle loro condizioni. Alla sua origine essa era insieme unione di resistenza e società di mutuo soccorso, proponendosi l'elevamento e il mantenimento del saggio dei salari e il sostenere i soci in caso di sciopero e nello stesso tempo il distribuire sussidi per malattia, morte, vecchiaia, viaggi, ecc. Ora essa è semplicemente unione artigiana, ma ha molto perduto della sua antica potenza, com'è dimostrato dal progressivo decrescere del numero dei soci e dalla diminuzione dei fondi.

TABELLA II (1). — *Numero dei soci, entrata e spesa della National Agricultural Labourers' Union nel periodo 1876-93.*

	Media del quadriennio 1876-79	Media del biennio 1882-83	Media del biennio 1885-86	Media del triennio 1888-90	Media del biennio 1891-92	1893
Numero dei soci	32.000	15.000	10.500	7600	15.000	14.786
Entrata	17.141	13.893	14.364	7389	4.219	3.000
Spesa	10.278	6.878	7.956	5657	2.920	2.521

In questi ultimi anni, come già s'è accennato, la società, abbandonando il suo carattere di mutualità, ha impiegati a scopi di resistenza tutti i fondi destinati ai sussidi per malattie, vecchiaia, ecc., senza tener alcun conto dei diritti dei sottoscrittori. Lo specchio seguente, che dà la percentuale dei diversi capi di spesa alla spesa totale, mostra come la società abbia cambiato natura e quanta parte dei suoi fondi siano assorbiti dalle spese di amministrazione e dagli onorari dei suoi ufficiali.

TABELLA III (2). — *Percentuale dei diversi capi di spesa della National Agricultural Labourers' Union nel 1876-93.*

Spese	Media del quadriennio 1876-79	Media del biennio 1882-83	Media del biennio 1885-86	Media del triennio 1888-90	Media del biennio 1891-92	1893
Cancelleria e tipografia	8,2	1,9	1,0	0,6	12,0	20,0
Onorari ed altre spese di amministrazione	32,6	47,6	24,2	24,8	48,7	52,2
Spese a scopi di resistenza	7,3	17,9	9,6	30,8	27,8	
Spese a scopi di mutuo soccorso	59,2	43,2	56,9	65,0	8,5	—
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1-2) *General Report by Mr. William C. Little, pp. 150-51.*

Di fronte a questa e alle altre poche società di lavoratori sta una società fra fittavoli costituitasi nel 1891 per la mutua protezione ed il mutuo soccorso. Nel 1892 alcuni delegati di questa società tennero una conferenza coi delegati della *National Agricultural Labourers' Union* « per discutere la questione dei salari dei lavoratori agricoli delle contee orientali ». In questa conferenza fu pure proposta la costituzione di un ufficio d'arbitrato, ma la proposta, non essendo sostenuta nè dall'una nè dall'altra parte, non ebbe seguito.

Gli scioperi tra gli operai agricoli sono rari; qualcuno ne avviene qua e là per questioni di salario, ma la Commissione non ne registra nessuno di grande importanza. Le unioni, del resto, non sono abbastanza forti per potere imporsi ai proprietari e per poter comandare alla massa dei lavoratori agricoli, poichè appena un decimo di questi fa parte di società di resistenza.

I rapporti tra proprietari e lavoratori furono definiti da vari commissari « pacifici ma non cordiali ». Le condizioni patriarcali, che uniscono in una stessa vita e in uno stesso interesse, proprietari e contadini, vanno a poco a poco scomparendo o sono scomparse del tutto per cedere il posto a rapporti meramente contrattuali (1). Ciascuna delle due parti si sente indipendente dall'altra non senza qualche rimpianto per le condizioni passate; e benchè rari sieno i casi di aperti conflitti, pure non v'è distretto in cui le due parti non abbiano l'una contro l'altra motivi di lagnanza. La classificazione dei distretti secondo lo stato dei rapporti, quale è dimostrata dalla tabella seguente, non può quindi essere assoluta, ma indicare solamente in quali distretti tale condizione è migliore, mediocre o peggiore, tenendo conto che in nessuno è assolutamente buona.

TABELLA IV (2). — *Classificazione dei distretti agricoli inglesi secondo la qualità dei rapporti tra proprietari e lavoratori.*

Buoni o soddisfacenti (13 distretti)		Abbastanza soddisfacenti, generalmente amichevoli, abbastanza buoni, cordiali (17 distretti)		Non soddisfacenti, testi, non cordiali (5 distretti)
Belper (b)	Maldon	Atcham	North Witchford	Buntingford
Cirencester	Melton Mowbray	Basingstoke	Pershore	Langport
Creditor	Nantwich (b)	Brixworth	Pewsey	Monmouth
Garstang (a)	Southwell	Bromyard	Thakeham	St. Neot's
Glendale (a)	Thingoe	Dorchester	Uttoxeter	Stratford-on-Avon
Godstone	Wigton (a)	Driffield	Wantage	Swaffham
Hollingbourn		Easingwold	Wetherby	Thame
		Holbeach	Woburn	Truro
		Louth		

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. I, *England*, part II. — *Summary Report by Mr. Cecil M. Chapman*, p. 43.

(2) *General Report by Mr. William C. Little*, p. 155.

Un raffronto di questa tabella con le tabelle simili, che danno la distribuzione dei distretti agricoli inglesi secondo l'altezza dei guadagni annui (pag. 510), il numero delle ore di lavoro (pag. 506) e la condizione delle case coloniche (pag. 518), dimostra che dei 13 distretti in cui i rapporti sono detti buoni o soddisfacenti, tre soli (segnati con *a*) sono distretti di alti guadagni, e in fatto nella colonna 7 della Tabella V (salari) occupano i primi tre posti. Due altri distretti (segnati con *b*) occupano in quella colonna il quarto e il quinto posto; i rimanenti sono distretti di guadagni bassi, poichè occupano in detta scala gli ultimi posti, come Cirencester (20°), Crediton (16°), Godstone (13°), ecc.

Quanto alle ore di lavoro, Nantwich e Belper si trovano nella colonna della più lunga giornata di lavoro, e Garstang, Hollingbourn, Thingoe, Wigton in quella che immediatamente la segue.

Quanto alla condizione delle case coloniche, Crediton, Godstone, Hollingbourn e Southwell sono nel gruppo dei distretti in cui essa è migliore; ma Maldon è nel penultimo gruppo (case generalmente cattive), Cirencester nell'ultimo (case molto cattive).

Non si può quindi trarre dalle condizioni di vita dei lavoratori alcuna norma sicura per la qualità dei rapporti che intercedono tra essi e i proprietari; tanto è vero che un distretto, Cirencester, classificato tra quelli in cui i reciproci rapporti sono migliori, va messo tra quelli in cui le condizioni generali dei lavoratori sono peggiori.

D'altra parte, gli otto distretti di rapporti tesi e non cordiali sono distretti d'infimi salari: Buntingford nella nota scala occupa, in fatto, il 24° posto, Langport il 26°; Stratford-on-Avon il 22° e via dicendo; e di cattiva condizione delle case coloniche.

Lo stato di transizione, insomma, in cui è la condizione di vita dei lavoratori si riverbera sulle relazioni che intercedono tra essi e i proprietari. Molti commissari hanno però trovato che negli ultimi anni tali relazioni hanno progressivamente migliorato.

GALLES. — Nel Galles non esisteva al tempo dell'inchiesta nessuna unione artigiana, benchè parecchie fossero sorte in vari distretti negli anni precedenti. Ma tutte si sciolsero appena raggiunto lo scopo pel quale si erano costituite, e che fu generalmente la diminuzione delle ore di lavoro, che esse facilmente ottennero senza neppure ricorrere a scioperi, non essendo i proprietari in grado di resistere.

Le agitazioni promosse da queste unioni hanno qua e là inacerbiti i rapporti tra proprietari o fittavoli e lavoratori, benchè non manchino distretti in cui tali rapporti non siano più così cordiali come pel passato, sebbene nessuna agitazione vi abbia avuto luogo. Essi sono migliori in quei distretti dove è minore la disparità tra le classi sociali, dove cioè abbondano le piccole proprietà, di guisa che i figli d'un piccolo fittavolo servono e lavorano spesso sulla terra d'un fittavolo vicino.

I rapporti più tesi sono quelli tra i servi di campagna e i loro padroni poichè, essendo cessato quel tenore di vita patriarcale per cui il servo è

considerato e trattato come membro della famiglia, i servi hanno assai spesso ragione di lamentarsi della qualità del vitto o dell'alloggio.

SCOZIA. — Due sole unioni esistevano nella Scozia tra i lavoratori agricoli: una, la *Cromarty Ploughmen and Labourers' Union*, puramente locale; l'altra, la *Scottish Ploughmen's Federal Union*, generale, ma con delle sezioni in pochi distretti. Ambedue queste società si propongono la diminuzione delle ore di lavoro, l'aumento delle mercedi, la costruzione di case migliori e l'acquisto di *allotments*. Benchè la seconda di queste società segua una politica piuttosto aggressiva, nessuno sciopero era mai avvenuto, se si eccettui una sospensione di lavoro nello Stirlingshire da parte di alcune donne impiegate nella raccolta delle patate per ottenere un aumento di salario, sospensione che non ebbe alcun effetto.

I rapporti tra proprietari o fittavoli e lavoranti possono dirsi nella maggioranza dei distretti non cattivi, ma non possono dirsi buoni. Dove la terra è di qualità più scadente ed è tenuta da piccoli fittavoli, i rapporti sono più tesi che altrove, poichè il fittavolo è più esigente. D'altra parte, in altri distretti, come quelli di Fife, Kinross e Clackmannan, sono i fittavoli e i proprietari che si lagnano acerbamente dei lavoranti, i quali abbandonano spesso il lavoro senz'aspettare che sia spirato il contratto annuale e senza dare alcuna disdetta. Ma in questi distretti le relazioni sono ancora inasprite per il prevalere del *bothy system*, il quale rende la classe dei servi di campagna disaffezionata alla terra dove lavora, li induce a mutare spesso di luogo, e ne sminuisce la diligenza e l'attività.

IRLANDA. — In Irlanda la vergognosa condizione delle abitazioni dei lavoratori della terra fu stimolo intorno al 1880 alla costituzione di parecchie società che si proponevano d'indurre i proprietari a porre rimedio a quello stato di cose. La loro azione non fu inutile; ora però, sia per la formazione della *Land League* che tutte le ha assorbite, sia perchè le recenti leggi sui lavoratori agricoli abbiano posto qualche riparo ai mali che esse intendevano di curare, si sono quasi tutte spente. Solo in qualche distretto, dove le autorità locali si sono mostrate pigre a prendere in favore dei lavoratori quei provvedimenti che la legge poneva in loro facoltà, esse sono rimaste vive.

Nel 1880 la *Land League* promosse uno sciopero nell'Unione di Kanturk contro i fittavoli per la scarsezza dei salari. Esso fu composto da una Commissione di tre arbitri, rappresentanti uno i proprietari, l'altro i fittavoli, il terzo i lavoratori, la quale portò il salario settimanale dei lavoratori da 4 a 6 scellini col vitto e da 7 a 9 scellini senza vitto.

Quest'aumento dei salari, però, si ritorse in parte contro i lavoratori stessi, poichè i fittavoli non volendo sopportare l'elevamento del costo della mano d'opera mentre diminuivano i prezzi dei prodotti, cominciarono a sostituire, dovunque era possibile, le macchine al lavoro manuale, e a restringere l'estensione della terra arabile (1).

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. IV (Ireland), part II. — *Reports by Mr. W. P. O'Brien*, p. 34.

Un altro sciopero avvenne nell'unione di Castlereagh nel 1881 tra i mandriani che chiedevano un aumento di mercede. I padroni si unirono, formando un fondo di difesa, ma finirono con l'acconsentire alle domande dei mandriani, di guisa che lo sciopero ebbe termine dopo pochi giorni (1).

In Irlanda l'organizzazione dei lavoratori agricoli trova ostacolo sia nella loro stessa miseria, sia nella mancanza della vita di villaggio che dà modo d'unirsi, d'intendersi e di operare assieme.

Le relazioni tra proprietari e contadini sono dette generalmente buone tanto dall'una parte quanto dall'altra. Ma gli stessi commissari dubitano che queste affermazioni siano l'espressione di un senso di benessere e di contentezza del proprio stato da parte dei contadini. Piuttosto esse possono indicare quell'acquiescenza che è prodotta dalla miseria e dal sentimento che i mali sono tanti e tanto gravi che a nessuno in particolare se ne può dar colpa. E infatti in parecchi distretti insieme con questa acquiescenza si trova un fermo desiderio di sfuggire alla condizione presente per mezzo dell'emigrazione, appena se ne presenti il destro (2).

D. — Condizioni generali dei lavoratori agricoli.

INGHILTERRA. — Nell'ultimo ventennio, a detta di tutti i commissari e di molte persone da essi interrogate, le condizioni dei lavoratori agricoli sono migliorate assai. I coefficienti di questo miglioramento sarebbero in generale, non tenendo conto delle piccole diversità che vi possono essere da un luogo all'altro: 1) l'aumento del saggio dei salari, 2) la diminuzione del prezzo dei principali generi di prima necessità: e quindi 1) e 2) la maggiore potenza d'acquisto dei salari; 3) la diminuzione delle ore di lavoro; 4) la diminuzione del lavoro femminile e infantile; 5) il rinnovamento delle case coloniche; 6) l'aumento degli *allotments*; 7) la diffusione della istruzione; 8) la diminuzione dell'ubriachezza.

Certamente ciò non vuol dire che la condizione dei lavoratori della terra sia dovunque soddisfacente; vi sono distretti in cui le case sono ancora pessime, e i salari, per quanto cresciuti assolutamente e relativamente ai prezzi, spesso non bastano a sopperire ai bisogni o non lasciano che un piccolissimo margine per gli avvenimenti imprevisti e per la vecchiaia (vedi *Bilanci di famiglia* a pag. 541).

Pure, è assai difficile trovare tra i lavoratori agricoli quella nera miseria che assai spesso s'incontra tra gli operai delle grandi città: tra ciò che ricevono in salario e quello che ricavano dai piccoli orti e pezzi di terra o dai pochi capi di bestiame, essi possono assai più facilmente mettere assieme tanto quanto basti al loro ordinario tenore di vita.

L'aumento del potere d'acquisto dei salari agricoli può essere misurato dal rapporto tra la cifra nominale dei salari in diverse epoche e il

(1) *Summary Report by Mr. Arthur Wilson Fox*, p. 38.

(2) *Summary Report by Mr. Roger C. Richards*, p. 11. — *Reports by Mr. W. P. O'Brien*, pp. 36 e 105.

« minimo vitto necessario a sostenere un uomo di misura media che lavori con una moderata intensità » (1). Il signor Steffen crede che la quantità di nutrimento necessario ad una famiglia normale, composta cioè di padre, madre e tre fanciulli, sia il triplo di quanto è necessario ad un maschio adulto, e crede di poter fissare questa quantità per l'intera famiglia a 6 libbre e 14 oncie di frumento e 1 libbra e 14 oncie di carne, supponendo che questa dieta contenga gli elementi nutritivi necessari e sufficienti.

In base a tali calcoli si ottengono pel sessantennio 1831-1890 i risultati seguenti:

TABELLA I (2). — *Aumento della potenza d'acquisto dei salari agricoli nel sessantennio 1831-1890.*

Periodi decennali	Salario giornaliero di un lavoratore agricolo	Prezzo (in pence e decimali) di			Porzione percentuale del salario d'un lavoratore agricolo necessaria per comperare		Quantità di frumento comperabile col salario di un lavoratore agricolo
		11 libbre 14 oncie di frumento e 1 libbra 8 oncie di carne	9 libbre 3 oncie di frumento	1 libbra 8 oncie di carne	6 libbre 14 oncie di frumento	1 libbra 8 oncie di carne	
		s. d.	d.	d.	%	%	
1831-40	1.8	18,56	13,05	8,78	49	44	14
1841-50	1.9	17,16	12,22	8,10	43	39	16
1851-60	1.11	17,18	12,51	7,80	41	34	17
1861-70	2.1	17,58	11,71	8,80	35	35	20
1871-80	2.5	18,88	11,71	10,10	30	35	23
1881-90	2.2 1/2	15,45	8,19	9,30	23	35	30

Questa tavola mostra come sia sempre andata crescendo la quantità di frumento che un lavoratore agricolo può comperare col suo salario giornaliero. Ma siccome qualcuno potrebbe, e a ragione, ricordare il « non di solo pane..... », torna più utile vedere quanta parte del salario deve essere spesa per provvedersi del minimo sostentamento necessario; e a tal proposito le colonne 6 e 5 dimostrano che mentre nel 1831-40 ben il 93% del salario giornaliero doveva essere speso in tale acquisto, nel 1881-90 basta il 53%, dimodochè si fa sempre più largo il margine per il soddisfacimento di altri bisogni e il procacciamento di agi maggiori.

Ma più precise e più significative di questa tavola sono quelle del Little stesso, fondate non su un genere di sostentamento ipotetico, ma sui prezzi dei vari generi di consumo effettivamente usati dalle classi agricole inglesi e nelle quali si tiene conto anche della spesa per l'alloggio. I prezzi dati nella tabella A sono i prezzi all'ingrosso in una stessa località, ma si può ragionevolmente supporre che la percentuale che loro

(1) Tale indagine è stata fatta dal sig. GUSTAV F. STEFFEN in un articolo sul *Nineteenth Century Magazine* (June 1893), e i suoi risultati sono stati accolti dal signor LITTLE nel suo rapporto, da cui noi li togliamo.

(2) *General Report by William C. Little*, p. 161.

si deve aggiungere per portarli al livello dei prezzi al minuto sia la stessa pei diversi periodi di tempo. Quanto meno, dice il Little, tale percentuale non ha potuto crescere in questi ultimi anni, stante la più vivace concorrenza. Ecco ora le Tavole:

TABELLA II (1). — A) *Prezzi di alcuni principali generi di consumo delle classi agricole nel periodo 1860-91.*

	Prezzi medi (in pence e decimali)			
	1860-67	1868-75	1876-83	1884-91
	d.	d.	d.	d.
Farina, per <i>stone</i> (2)	25,31	24,50	16,42	15,37
Montone, per libbra (3)	6,75	7,34	7,34	6,12
Burro	13,20	14,87	14,00	11,00
Formaggio	4,13	4,27	4,12	3,20
The	31,63	23,00	18,25	16,06
Zucchero	4,09	3,20	2,29	1,71

B) *Spesa settimanale di un lavoratore agricolo per l'acquisto dei generi suddetti nel periodo 1860-91.*

Consumo settimanale	1860-67	1868-75	1876-83	1884-91
	d.	d.	d.	d.
Farina, 1 $\frac{1}{4}$ <i>stone</i>	31,64	30,62	20,52	19,21
Montone 6 libbre	40,50	41,04	44,01	36,72
Burro $\frac{1}{2}$ libbra	6,60	7,43	7,00	5,50
Formaggio 1	4,13	4,27	4,12	3,20
The $\frac{1}{8}$	3,95	2,88	2,28	2,00
Zucchero 1	4,09	3,20	2,29	1,71
Totale . . .	90,91	92,44	88,25	68,34
Rapporto al 1° periodo preso come 100	100,00	102,23	88,27	75,17
Totale più 2 s. per spesa d'alloggio . .	114,91	116,44	104,25	92,34
Rapporto al 1° periodo preso come 100	100,00	101,33	90,72	80,36

Oltre che di questa sensibile diminuzione del prezzo dei principali generi di consumo, bisogna tener conto anche delle maggiori facilitazioni nella vendita e della quantità di piccoli oggetti di bassissimo costo ma di grande utilità domestica che l'industria ha messo in questi ultimi anni sul mercato.

Gli esempi di bilanci di famiglia che seguono servono meglio che ogni altro argomento a mostrare quale sia il tenor di vita ordinario delle classi agricole nei distretti inglesi.

(1) *General Report by W. C. Little*, p. 162.

(2) Lo *stone* per la farina è = Kg. 6,35.

(3) La libbra *avoirdupois* è = Kg. 0,45.

TABELLA III. — Bilanci di famiglie di lavoratori agricoli inglesi.

I (1) (Woburn). — La famiglia è composta del marito (cavallaro), la moglie e 5 fanciulli. Il solo marito guadagna, e il suo salario settimanale normale è di 15 s. Durante la fienatura ha un guadagno supplementare di 10 s., e nel mese della mietitura il suo salario ascende a 5 o 6 sterl.

Spesa settimanale	
(secondo i dati forniti dalla moglie):	
Fitto della casa e di 40 poles (2) di terra	s. d. 2 0
Pane (10 quarters) (3) e farina	6 0
The (1/4 libbra)	0 6
Zucchero (2 libbre)	0 6
Combustibile (media fra l'estate e l'inverno)	1 10
Illuminazione	0 3
Sapone e soda	0 7
Carne (compreso il lardo)	4 6
Burro (1/2 libbra)	0 7
Formaggio (1/4 libbra)	0 2
Vesti e scarpe	2 3
Birra ed altre spese	0 10
Totale	19 2

Come in tutti gli altri bilanci di contadini che io ho visti, dice il relatore, la spesa denunciata eccede l'entrata. Vi è una evidente esagerazione nella somma per il pane e la farina, poichè 10 quarters di pane a 5 d. farebbero soltanto 4 s 2 d., e la farina non è necessaria che per puddings e per qualche focaccia di tanto in tanto.

II (4). — Carrettiere con moglie e sette figli di 16, 14, 13, 10, 8, 6 e 3 anni.

Entrata (6 sterline durante la mietitura):	
Salariosettimanale normale del padre	16
» » del 1° figlio	8
» » del 2° »	6
» » del 3° »	3
Entrata totale, non tenendo conto dei guadagni straordinari	33

Spesa:	
Pane e farina (4 galloni (5) a 10 d.)	3 4
Carne (1 1/2 libbra a 8 d.)	1 0
Lardo (2 libbre a 8 1/2 d.)	1 5
Formaggio (2 libbre a 6 d.)	1 0
Burro (1 libbra)	1 2
The (1/4 libbra)	1 10
Zucchero (4 libbre a 2 d.)	0 8
Combustibile (media estate ed inverno)	0 8
Illuminazione	0 5 1/2
Sapone e soda	1 0
Vestiti e scarpe	4 0
Società di mutuo soccorso	0 9
Totale	17 3 1/2
Entrata totale	33 0
Spesa	17 3 1/2
Residuo attivo	15 8 1/2

III (6). — Lavorante ordinario con moglie e tre figli di 15, 14 e 12 anni.

Entrata settimanale:	
Salario normale del padre (12 sterline durante la mietitura)	12
Salario della madre (lavandaia)	7
Salario del primo figlio	8
Totale	27 =
L. 1 7 0.	

Spesa settimanale:	
Pane e farina (7 galloni)	6 5
Carne (1 1/2 libbra)	1 0
Lardo o maiale (4 libbre)	3 0
Formaggio (4 libbre)	2 6
Burro (1/2 libbra)	0 6
The (1 libbra)	1 10
Zucchero (4 libbre)	1 0
Combustibile (media estate ed inverno)	2 0
Illuminazione	0 5
Sapone e soda	1 0
Vestiti e scarpe	1 0
Società di mutuo soccorso	0 7
Fitto	3 0
Totale	L. 1 4 3

(1) *The Agricultural Labourer*, vol. I (England), part II. — *Reports by Mr. William E. Bear*, p. 30.

(2) Uno square pole = 25,29 mq.

(3) Un quartern = 4 libbre = Kg. 1,48.

(4) *Reports by Mr. William E. Bear*, p. 70.

(5) L'Imperial Gallon (per gli aridi e i liquidi) è = litri 4,54.

(6) *Reports by Mr. William E. Bear*, p. 70.

Entrata totale	L.	1	7	0
Spesa		1	4	3
Residuo attivo		0	2	9

IV (1). — Marito, moglie, 4 figlie di 15, 10, 7 e 4 anni; 3 figli di 11 e 8 anni e 11 mesi. Una delle figlie è a servizio, gli altri non guadagnano nulla.

<i>Entrata settimanale:</i>		s.	d.
Salario del padre		12	0
Guadagni della madre (1 scellino nell'estate e 6 pence nell'inverno) media		0	9
Totale		12	9

<i>Spesa:</i>		s.	d.	
Fitto della casa		1	2	
Pane (15 <i>quarters</i> a 4 $\frac{1}{3}$ d.)		5	7 $\frac{1}{3}$	
Carne	(nulla)			
Lardo o maiale (3 libbre a 7 d.)		1	9	
The ($\frac{1}{2}$ libbra a 2 s.)		1	0	
Zucchero (6 libbre a 2 d.)		1	0	
Formaggio	(nulla)			
Burro (1 libbra)		1	0	
Sapone e soda		0	3 $\frac{1}{3}$	
Riscaldamento e illuminazione (media estate ed inverno)		2	4 $\frac{1}{3}$	
Vestiti e scarpe	(non indicato)			
Società di mutuo soccorso		0	7 $\frac{1}{3}$	
Totale	L.	0	14	10

Entrata totale	L.	0	12	9
Spesa		0	14	10
Deficit		0	2	1

La persona che ha fornito questo bilancio aggiunge che spesso la famiglia deve sostentarsi con quantità minori delle indicate, e che il padre non ha alcun guadagno straordinario durante la mietitura. Il relatore crede che su questo secondo punto debba esservi qualche equivoco.

V (2). — Marito, moglie e due fanciulli. Il solo padre guadagna 15 s. per settimana, ma è spesso disoccupato durante l'inverno.

<i>Spesa:</i>		s.	d.
Farina ($\frac{1}{4}$ stone)		0	4 $\frac{1}{3}$
Pane (7 <i>quarters</i>)		2	7
Carne (4 $\frac{1}{3}$ libbre)		3	0
Lardo (1 $\frac{1}{3}$ libbra)		0	9
The ($\frac{1}{4}$ libbra)		0	6
Zucchero (3 libbre)		0	7 $\frac{1}{3}$
Burro ($\frac{1}{2}$ libbra)		0	7
Formaggio ($\frac{1}{2}$ libbra)		0	4
Vestiti e scarpe		1	0
Illuminazione e riscaldamento		1	0
Sapone e soda		0	4
Fitto		1	9
Tasse		0	1
Totale		12	11 $\frac{1}{3}$

Vi sarebbe un residuo attivo di qualche scellino, ma bisogna considerare che nella stagione invernale il padre spesso non guadagna nulla. È ciò che mantiene la spesa così bassa. La moglie dice che essa è obbligata a far durare un paio di scarpe due anni, e che il marito lo fa durare un anno.

VI (3). — Moglie, marito e tre figli.

<i>Entrata settimanale:</i>		s.	d.
Salario del marito		12	0
> di un figlio		6	0
Totale		18	0

<i>Spesa settimanale:</i>		s.	d.
Pane e farina		3	0
Carne		3	9
Burro e lardo		2	0
Formaggio		0	7
The e zucchero		1	1
Lardo		0	8
Sale e pepe		0	4
Riscaldamento e olio		2	0
Tabacco		0	3
Fitto		2	4
Totale		16	0

<i>Entrata totale:</i>		s.	d.
Entrata totale		18	0
Spesa		16	0
Residuo attivo		2	0

Il marito è membro del circolo dei pastori e affitta per una sterlina all'anno un pezzo di terra coltivato a patate.

(1) *Reports by Mr. W. E. Bear*, p. 99.

(2) *Id.*, p. 129.

(3) *Reports by Mr. Cecil M. Chapman*, p. 84.

GALLES. — La parte meridionale del Galles segna negli ultimi venti anni un miglioramento molto più sensibile che non la settentrionale: in quest'ultima, se si vuol tener conto non del solo saggio dei salari in denaro ma di tutte le somministrazioni e gratificazioni in natura che si usavano dare ai lavoranti in passato, pare che la condizione dei contadini fosse leggermente più agiata verso il 1880 di quanto sia ora. In generale, poi, sono avvenuti nella condizione delle classi agricole mutamenti che hanno recato loro nello stesso tempo vantaggi da una parte e danni dall'altra. Così la tendenza a disertare le case coloniche annesse alle proprietà per andar a vivere in villaggi (v. pag. 525) ha elevato il costo dell'alloggio, ma ha permesso ai lavoratori di godere di quelle facilitazioni che offre la vita in centri più popolosi e progrediti; la diminuzione del prezzo di alcuni generi, come quello di vestiario, ne ha fatto peggiorare la qualità; l'estensione dell'istruzione gratuita ha tolto alle famiglie l'aiuto che loro veniva dal lavoro dei fanciulli.

La classe di persone che è in condizioni peggiori è, come già s'è accennato innanzi, quella dei servi di campagna, sia che vengano alloggiati nella casa stessa del fittavolo, sia che, com'è più comune, dormano nelle stalle o altri locali annessi alla proprietà stessa. Senza tornare sulle condizioni igieniche di questi locali, è opportuno richiamare l'attenzione sul fatto che nei distretti ove è più frequente l'uso di alloggiare i servi in locali non compresi nella casa del fittavolo, come nei distretti della Scozia ove predomina l'analoga consuetudine del *bothy system*, la cifra delle nascite illegittime è assai più alta che altrove. Era antico uso nei distretti rurali del Galles, e in qualcuno della stessa Inghilterra, che i giovani contadini corteggiassero le ragazze alla sera, rimanendo in conversazione sino alle prime ore del mattino e, in alcuni luoghi, ponendosi in letto assieme. Questo uso che ora sembra quasi scomparso dall'Inghilterra, perdura ancora nel Galles, ma ristretto alla classe dei lavoranti mentre prima era anche comune a quella dei fittavoli. Da ciò, naturalmente, un'altissima cifra di nascite illegittime, com'è dato vedere dalle Tabelle a pagina seguente.

Sotto altri rispetti la condizione morale delle classi agricole del Galles è abbastanza soddisfacente: l'ubbbriachezza è rara, e la criminalità è ristretta a qualche piccolo furto agrario o violazione di proprietà; i delitti contro le persone vi sono scarsissimi. Vi si desidererebbe però una maggior diffusione di istruzione e l'istituzione di circoli ricreativi.

SCOZIA. — La consuetudine dei contratti ad anno rende assai migliore la condizione dei lavoratori scozzesi, rendendo più infrequente la disoccupazione e assicurando loro il salario anche nei giorni di malattia e nelle epoche di sospensione dei lavori. Si aggiunga che i salari sono aumentati del 50% nell'ultimo cinquantennio e del 20% nell'ultimo venticinquennio, benchè la fiera crisi agricola abbia dimezzate le rendite dei proprietari e quasi soppressi i profitti dei fittavoli (1). I generi di consumo sono andati

(1) *Summary Report by Mr. R. Hunter Pringle*, p. 33.

diminuendo di prezzo, la condizione delle case è andata migliorando, l'attrazione delle industrie, scemando la mano d'opera, ha fatto sì che nella Scozia nessun lavorante maggiore di 15 anni corre rischio di rimanere disoccupato. Al miglioramento materiale ha tenuto dietro l'intellettuale e il morale: i fanciulli minori di 13 anni non si veggono più occupati nei campi, ma frequentano le scuole, e ciò è certamente dovuto in parte allo zelo delle autorità scolastiche, ma anche al fatto che, migliorate le condizioni finanziarie delle famiglie, queste possono privarsi dei proventi del lavoro dei fanciulli.

TABELLA IV (1). — A. Raffronto tra le cifre millesimali delle nascite illegittime in alcuni distretti dell'Inghilterra e del Galles nel quinquennio 1884-88 e nel 1842.

Distretti di registrazione	Contee	Mezza annua	Nascite illegittime
		delle nascite illegittime nel periodo 1884-88	nel 1842
		per mille	per mille
Longtown	Cumberland	177	172
Alston	Id.	132	125
Clun	Shropshire	122	109
Rhayader	Radnor	121	145
Brampton	Cumberland	117	172
Pwllheli	Carnarvonshire	114	76
Llanfyllin	Montgomeryshire	103	80
Church Stretton	Shropshire	98	109
Downham	Norfolk	96	86
Docking	Id.	96	104
Bromyard	Hereford	96	125
Machynlleth	Montgomeryshire	93	80
Anglesey	Anglesey	89	78
Newtown	Montgomeryshire	95	103
Walsingham	Norfolk	83	104
	Tutta Inghilterra	47	67

B. Numero degli illegittimi per ogni mille nati nel decennio 1879-88 nel Galles ed in alcune contee confinanti:

Monmouth 42	Cheshire 52	Hereford 76
Gloucester 45	GALLES DEL NORD . . . 69	Shropshire 82
GALLES DEL SUD . . . 45	Westmoreland 70	Tutta INGHILTERRA . . 48
	Cumberland 71	

L'intemperanza è pure diminuita assai; e benchè il contadino scozzese passi ancora per un ubbriacone, per ogni gallone di birra bevuto da un lavorante agricolo scozzese, un lavorante inglese, a detta d'un relatore,

(1) Queste tavole sono del Dr. ALBERT LEFFINGWELL nel suo libro: *Illegitimacy and the Influence of seasons upon conduct (Social Science Series, n° 49, London, Swan Sonnenschein, 1892)* e riportate nel *Summary Report on Wales by Mr. D. Lleufer Thomas*, dal quale noi le togliamo.

ne beve dieci (1). Diminuita è pure la percentuale delle nascite illegittime che nel 1866 era per tutta la Scozia del 10,7, mentre nel 1892 era discesa a 7,3 ed in alcuni distretti a 5,82. Questa percentuale è però assai più alta nei distretti ove più vige il *bothy system* pei maschi e il *bondage system* (2) per le donne.

TABELLA V (3).

Bilanci di lavoratori scozzesi.

<p>I. — Padre, madre e 7 persone di famiglia di cui una sola a lavoro.</p> <p><i>Entrata annua in contanti:</i></p> <table border="0"> <tr><td></td><td>L.</td><td>s.</td><td>d.</td></tr> <tr><td>Salario annuo del padre . . .</td><td>29</td><td>10</td><td>0</td></tr> <tr><td>» » della madre . . .</td><td>14</td><td>5</td><td>0</td></tr> <tr><td>» » del figlio maggiore 23</td><td>8</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>Totale . . .</td><td>67</td><td>3</td><td>0</td></tr> </table> <p><i>Spesa per settimana:</i></p> <table border="0"> <tr><td></td><td>L.</td><td>s.</td><td>d.</td></tr> <tr><td>The (1/8 libbra)</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr><td>Burro (1/8 libbra)</td><td>0</td><td>0</td><td>7</td></tr> <tr><td>Zucchero (6 libbre)</td><td>0</td><td>4</td><td>0</td></tr> <tr><td>Pane</td><td>0</td><td>3</td><td>0</td></tr> <tr><td>Piselli e orzo per minestra .</td><td>0</td><td>0</td><td>3</td></tr> <tr><td>Conserva di frutta</td><td>0</td><td>0</td><td>3 1/2</td></tr> <tr><td>Carne</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr><td>Formaggio</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr><td>Totale per settimana . . .</td><td>0</td><td>8</td><td>1 1/2</td></tr> <tr><td>» per anno</td><td>21</td><td>2</td><td>0</td></tr> <tr><td>Vestiti e scarpe per la famiglia</td><td>14</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>» » pel marito</td><td>4</td><td>10</td><td>0</td></tr> <tr><td>» » per la moglie</td><td>3</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>Carbone (5 tonnellate a 12 s.)</td><td>3</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>Medico</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>Spesa totale annua</td><td>46</td><td>12</td><td>0</td></tr> <tr><td>Entrata annua in moneta . . .</td><td>67</td><td>3</td><td>0</td></tr> <tr><td>Spesa totale annua</td><td>46</td><td>12</td><td>0</td></tr> <tr><td>Residuo attivo</td><td>20</td><td>11</td><td>0</td></tr> </table>		L.	s.	d.	Salario annuo del padre . . .	29	10	0	» » della madre . . .	14	5	0	» » del figlio maggiore 23	8	0	0	Totale . . .	67	3	0		L.	s.	d.	The (1/8 libbra)	0	1	0	Burro (1/8 libbra)	0	0	7	Zucchero (6 libbre)	0	4	0	Pane	0	3	0	Piselli e orzo per minestra .	0	0	3	Conserva di frutta	0	0	3 1/2	Carne	0	1	0	Formaggio	0	1	0	Totale per settimana . . .	0	8	1 1/2	» per anno	21	2	0	Vestiti e scarpe per la famiglia	14	0	0	» » pel marito	4	10	0	» » per la moglie	3	0	0	Carbone (5 tonnellate a 12 s.)	3	0	0	Medico	1	0	0	Spesa totale annua	46	12	0	Entrata annua in moneta . . .	67	3	0	Spesa totale annua	46	12	0	Residuo attivo	20	11	0	<p>II. — Servo di campagna alloggiato in un <i>bothy</i>.</p> <p><i>Entrata annua in contanti:</i></p> <table border="0"> <tr><td></td><td>L.</td><td>s.</td><td>d.</td></tr> <tr><td>Salario annuo</td><td>31</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>Ricavo della vendita di metà della farina avuta</td><td>2</td><td>17</td><td>0</td></tr> <tr><td>Totale</td><td>33</td><td>17</td><td>0</td></tr> </table> <p><i>Spesa per settimana:</i></p> <table border="0"> <tr><td></td><td>L.</td><td>s.</td><td>d.</td></tr> <tr><td>Mezza bottiglia di essenza di caffè.</td><td>0</td><td>0</td><td>2 1/2</td></tr> <tr><td>Pane (3 pagnotte)</td><td>0</td><td>1</td><td>3</td></tr> <tr><td>Burro (1 libbra)</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>Conserva di frutta (1 vasetto)</td><td>0</td><td>0</td><td>7</td></tr> <tr><td>Carne</td><td>0</td><td>0</td><td>9</td></tr> <tr><td>Aringhe (4 a 1/8 d.)</td><td>0</td><td>0</td><td>2</td></tr> <tr><td>Zucchero (2 libbre a 2 d.) . .</td><td>0</td><td>0</td><td>4</td></tr> <tr><td>Totale per settimana</td><td>0</td><td>4</td><td>5 1/2</td></tr> <tr><td>» per anno</td><td>11</td><td>11</td><td>10</td></tr> <tr><td>2 vestiti</td><td>6</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>2 paia di scarpe</td><td>1</td><td>10</td><td>0</td></tr> <tr><td>2 berretti e 1 cappello</td><td>0</td><td>8</td><td>0</td></tr> <tr><td>Spesa totale annua</td><td>19</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>Entrata annua in contanti . . .</td><td>33</td><td>17</td><td>0</td></tr> <tr><td>Spesa totale annua</td><td>19</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>Residuo attivo</td><td>14</td><td>7</td><td>0</td></tr> </table> <p>Un altro bilancio di un <i>bothyman</i> presenta un residuo attivo di 8 sterline. Il suo salario, però, non era che di 22 sterline.</p>		L.	s.	d.	Salario annuo	31	0	0	Ricavo della vendita di metà della farina avuta	2	17	0	Totale	33	17	0		L.	s.	d.	Mezza bottiglia di essenza di caffè.	0	0	2 1/2	Pane (3 pagnotte)	0	1	3	Burro (1 libbra)	0	1	2	Conserva di frutta (1 vasetto)	0	0	7	Carne	0	0	9	Aringhe (4 a 1/8 d.)	0	0	2	Zucchero (2 libbre a 2 d.) . .	0	0	4	Totale per settimana	0	4	5 1/2	» per anno	11	11	10	2 vestiti	6	0	0	2 paia di scarpe	1	10	0	2 berretti e 1 cappello	0	8	0	Spesa totale annua	19	9	10	Entrata annua in contanti . . .	33	17	0	Spesa totale annua	19	9	10	Residuo attivo	14	7	0
	L.	s.	d.																																																																																																																																																																																						
Salario annuo del padre . . .	29	10	0																																																																																																																																																																																						
» » della madre . . .	14	5	0																																																																																																																																																																																						
» » del figlio maggiore 23	8	0	0																																																																																																																																																																																						
Totale . . .	67	3	0																																																																																																																																																																																						
	L.	s.	d.																																																																																																																																																																																						
The (1/8 libbra)	0	1	0																																																																																																																																																																																						
Burro (1/8 libbra)	0	0	7																																																																																																																																																																																						
Zucchero (6 libbre)	0	4	0																																																																																																																																																																																						
Pane	0	3	0																																																																																																																																																																																						
Piselli e orzo per minestra .	0	0	3																																																																																																																																																																																						
Conserva di frutta	0	0	3 1/2																																																																																																																																																																																						
Carne	0	1	0																																																																																																																																																																																						
Formaggio	0	1	0																																																																																																																																																																																						
Totale per settimana . . .	0	8	1 1/2																																																																																																																																																																																						
» per anno	21	2	0																																																																																																																																																																																						
Vestiti e scarpe per la famiglia	14	0	0																																																																																																																																																																																						
» » pel marito	4	10	0																																																																																																																																																																																						
» » per la moglie	3	0	0																																																																																																																																																																																						
Carbone (5 tonnellate a 12 s.)	3	0	0																																																																																																																																																																																						
Medico	1	0	0																																																																																																																																																																																						
Spesa totale annua	46	12	0																																																																																																																																																																																						
Entrata annua in moneta . . .	67	3	0																																																																																																																																																																																						
Spesa totale annua	46	12	0																																																																																																																																																																																						
Residuo attivo	20	11	0																																																																																																																																																																																						
	L.	s.	d.																																																																																																																																																																																						
Salario annuo	31	0	0																																																																																																																																																																																						
Ricavo della vendita di metà della farina avuta	2	17	0																																																																																																																																																																																						
Totale	33	17	0																																																																																																																																																																																						
	L.	s.	d.																																																																																																																																																																																						
Mezza bottiglia di essenza di caffè.	0	0	2 1/2																																																																																																																																																																																						
Pane (3 pagnotte)	0	1	3																																																																																																																																																																																						
Burro (1 libbra)	0	1	2																																																																																																																																																																																						
Conserva di frutta (1 vasetto)	0	0	7																																																																																																																																																																																						
Carne	0	0	9																																																																																																																																																																																						
Aringhe (4 a 1/8 d.)	0	0	2																																																																																																																																																																																						
Zucchero (2 libbre a 2 d.) . .	0	0	4																																																																																																																																																																																						
Totale per settimana	0	4	5 1/2																																																																																																																																																																																						
» per anno	11	11	10																																																																																																																																																																																						
2 vestiti	6	0	0																																																																																																																																																																																						
2 paia di scarpe	1	10	0																																																																																																																																																																																						
2 berretti e 1 cappello	0	8	0																																																																																																																																																																																						
Spesa totale annua	19	9	10																																																																																																																																																																																						
Entrata annua in contanti . . .	33	17	0																																																																																																																																																																																						
Spesa totale annua	19	9	10																																																																																																																																																																																						
Residuo attivo	14	7	0																																																																																																																																																																																						

(1) *Summary Report*, ecc., p. 35

(2) Diciamo che il tipo del lavoratore agricolo scozzese non è l'uomo solo, ma il *married ploughman*. Non è necessario, però, che la coppia lavoratrice sia composta di un marito e d'una moglie; la donna può essere la sorella, la figlia o altra persona di famiglia. Ma era uso antico, e conservato ancora attualmente in alcuni distretti, che il lavoratore che non aveva donne in famiglia dovesse procurarne una, poiché altrimenti difficilmente avrebbe trovato ad alloggiarsi. Questo sistema, detto appunto *bondage system*, va ora scomparendo.

(3) *The Agricultural Labourer*. vol. III (Scotland), part II. — *Reports by Mr. R. Hunter Pringle*, p. 82.

È d'altra parte notevole che questo elevamento della condizione finanziaria non è generalmente assecondato dall'abitudine del risparmio, ma si dispiega piuttosto in un più alto tenore di vita, quando non è incentivo ad una certa rilassatezza nell'economia domestica.

Le lagnanze più vive mosse dai contadini riguardano la lunghezza delle ore di lavoro, la mancanza di giorni di vacanza fissi, l'obbligo in alcuni distretti di procurare una donna per lavori campestri, lo stato di alcune case coloniche e specialmente dei *bothies*, il pagamento del salario a troppo lunghi intervalli, e il pagamento in natura di una parte troppo grande del salario. Su quest'ultimo argomento, però, gli animi sono assai divisi, poichè molti dei contadini stessi trovano il loro tornaconto a ricevere farina, latte, patate, ecc. (1).

IRLANDA. — La maggior richiesta di mano d'opera cagionata dalla crescente emigrazione, la diminuzione del prezzo dei generi di prima necessità, i benefici effetti delle recenti leggi hanno alquanto migliorata la condizione dei lavoratori della terra in Irlanda. Ma, ciò non ostante, le presenti condizioni sono ancora, dove più dove meno, assai cattive. Non solo i salari sono più bassi che in Inghilterra e nella Scozia, ma nell'inverno i lavoratori non hanno quasi occupazione di sorta, a meno che nelle vicinanze vi siano industrie che possano temporaneamente impiegarli. La depressione agraria, poi, e l'indifferenza dei proprietari fanno sì che sieno trascurati tutti quei piccoli lavori di riparazione e di manutenzione che potrebbero occupare buon numero di uomini anche tra quelli che per età, salute, ecc. non sono atti ad un'occupazione costante. Nei tempi di mancanza di lavoro le famiglie non hanno altri mezzi di sostentamento che quelli che loro possono venire dalla coltivazione di qualche piccolo pezzo di terra a patate o ad ortaggi o dall'allevamento di maiali e di pollame. Dove mancano perfino queste risorse, il lavoratore può a mala pena provvedere alle più urgenti necessità durante l'estate, e l'inverno si trova costretto a ricorrere al fondo dei poveri. Un commissario trovò a Loughrea alcuni di questi miserabili, giovani ancora, passare la giornata a letto « perchè non avevano lavoro e potevano star caldi con minore spesa e sentivano meno la fame che se avessero camminato per casa » (2).

È facile capire di quanto il tenor di vita dei lavoratori irlandesi debba essere più basso di quello degli inglesi e degli scozzesi (vedi *Bilanci di famiglia*, pag. 517). Un contadino inglese si reputa miserabile quando ha un'entrata netta di 26 sterline all'anno, mentre un irlandese non guadagna nella miglior delle ipotesi, quella cioè di non restar disoccupato nell'inverno, che 22 sterline, dalle quali debbono ancora detrarsi 52 scellini per il fitto della casa; e pure con tal somma mantiene sè e la sua famiglia. Ma egli mangia cibi meno costosi, veste panni più grossolani e non spende

(1) *Summary Report by Mr. Henry Rutherford*, pp. 31-33.

(2) *The Agricultural Labourer*, vol. IV (*Ireland*), part III. — *Summary Report by Mr. Roger C. Richards*, p. 12.

danari nel bere. Bisogna però aggiungere che i proventi dei piccoli pezzi di terra o del bestiame sono spesso abbastanza considerevoli (1)

La condizione delle case coloniche, alla quale si è distesamente accennato, e un altro elemento di malessere della classe agricola. S'aggiunga che in alcuni distretti si mossero aspri lamenti sul modo col quale era esatto il pagamento del fitto. I proprietari o fittavoli chiedono non danaro ma giornate di lavoro che sono computate equivalenti a 1 scellino. Durante l'inverno, quando il prezzo della mano d'opera è assai basso, il proprietario non chiede nulla, ma lascia che si accumulino gli arretrati. Giunto il tempo della mietitura, quando una giornata di lavoro vale 2 scellini, egli chiede che si scontino gli arretrati, calcolando le giornate al saggio pattuito di 1 scellino. Talvolta egli fa tornare i lavoratori da luoghi lontani dove guadagnavano fino a 4 o 5 scellini per giorno (2)

Infine, a peggiorare ancora la condizione dei lavoratori, s'aggiunge la indifferenza e l'assenteismo dei proprietari, i quali non si curano di alcun miglioramento nella coltura delle terre e nello stato delle case, e non hanno introdotto, a differenza degl'inglesi, alcuna istituzione di previdenza o di educazione. Essi fanno a fidanza con la passività e l'incoscienza dei contadini.

TABELLA VI (3).

Bilanci di famiglia di contadini irlandesi.

I. — Marito, moglie e 6 figli di cui uno a servizio fuori di casa. Alloggio gratuito. Il marito guadagna 8 s. per settimana.

Spesa settimanale:

The ($\frac{1}{4}$ libbra)	0 8
Zucchero (2 libbre)	0 4
Farina (2 stones)	1 8
Lardo (3 libbre)	1 6
Pane (4 pagnotte)	2 0
Burro (2 libbre)	1 4
Tabacco	0 6
Latte e siero di latte	1 0
Totale	9 0

All'osservazione del commissario che nel bilancio non erano computati i ve e che la spesa eccedeva gli 8 scellini entrati, fu risposto che alla differenza si

provvedeva coi guadagni del figlio e col pollame, essendo la spesa settimanale media di 12 scellini.

II. — Marito, moglie e 7 figli, di cui tre a servizio. Guadagno del marito: 10 scellini per settimana.

Spesa settimanale:

The ($\frac{1}{2}$ libbra)	1 4
Zucchero (3 $\frac{1}{2}$ libbre)	0 9
Farina (1 stone)	1 8
Fior di farina (2 stones)	3 4
Lardo (3 libbre)	1 7 $\frac{1}{2}$
Pane (4 pagnotte)	2 0
Burro (1 libbra)	1 0
Latte e siero di latte	1 0
Tabacco	0 6
Sapone	1 0
Totale	14 2 $\frac{1}{2}$

(1) *Summary Report by Mr. Arthur Wilson Fox*, p. 41.

(2) *Summary Report by Mr. Roger C. Richards*, p. 13.

(3) *Reports by Mr. Roger C. Richards*, p. 74

Riportiamo ora le principali conclusioni che il signor Little, commissario generale per l'Agricoltura, crede di poter trarre dall'inchiesta:

- 1° Il numero di coloro che cercano occupazione nell'agricoltura è dovunque diminuito;
- 2° La diminuzione dei lavoratori agricoli è stata più forte in Irlanda, ma l'effetto ne è stato più vivamente sentito nella Scozia, dove soltanto si manifesta una generale lagnanza sulla scarsezza delle braccia;
- 3° In Inghilterra il restringimento dell'impiego di braccia nell'agricoltura è proceduto di pari passo con la diminuzione delle braccia stesse e quindi domanda ed offerta si sono sino a un certo punto bilanciate;
- 4° La diminuzione del numero di lavoratori ha aumentata la probabilità di un'occupazione regolare per quelli che la desiderano;
- 5° La scomparsa generale del lavoro femminile dai campi è un segno del miglioramento avvenuto nelle condizioni dei lavoratori;
- 6° La condizione materiale dei lavoratori è dappertutto migliorata, benchè vi siano ancora differenze assai grandi e sensibili nel saggio della remunerazione che essi ricevono nei vari luoghi del Regno Unito;
- 7° Questo miglioramento, benchè in parte debba essere attribuito ad un aumento nei guadagni, pure è per la maggior parte il risultato della diminuzione di costo dei generi di prima necessità;
- 8° L'elemento meno soddisfacente nella vita dei lavoratori agricoli è lo stato delle abitazioni nelle quali un gran numero di essi è costretto a vivere.

PARTE III. — LE RELAZIONI FINALI (1).

4. — La Relazione della maggioranza.

Dopo aver descritte quanto più minutamente s'è potuto le condizioni delle classi lavoratrici in Inghilterra quali risultano dall'inchiesta, tornerà utile dire qualche parola delle relazioni finali, nelle quali i commissari si proposero di dar conto dell'opera loro, di esporre le loro opinioni sui fatti osservati, d'indicare i rimedi meglio efficaci a sanare o ad alleviare i mali scoperti.

Come avviene ad ogni commissione che sia numerosa e nella quale i membri rappresentino idee non solo diverse ma avverse, non fu possibile a questa commissione d'inchiesta inglese di accordarsi in una sola relazione finale. Forse fu bene: perchè quando si voglion conciliare idee discordi per disparità radicali non v'è altra via che quella di togliere a ciascuna il suo colorito speciale per fonderle poi tutte in una tinta scialba

(1) *Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour. Part I. The Report.*

scialba: i documenti di questo colore nulla rivelano e non possono servire da materiale di studio.

È bene dunque che vi sia una relazione della maggioranza e una della minoranza, quella d'una tinta liberale-conservatrice, questa d'un colore radicale-socialista. Ma non è bene quella disgregazione di giudizi che gravitano intorno all'una o all'altra relazione senza unirsi, incorporarsi con alcuna, e senza neppur formare un corpo separato e distinto.

Ve una relazione della maggioranza firmata da 19 commissari, tra i quali se abbonda l'elemento moderato, come il duca di Devonshire, presidente, i professori Pollock e Marshall, i deputati Balfour e Mundella, i Hicks-Beach e alcuni industriali, non mancano i rappresentanti genuini delle classi lavoratrici come Davide Dale e Eduardo Trow.

Ora due firmatari di questa relazione, i signori Lewis e Bolton, v'appongono una nota nella quale dichiarano che l'hanno firmata per evitare una relazione speciale, ma che non possono convenire in alcune osservazioni e proposte che vi si contengono.

In quali? perchè? nulla è detto.

Il sig. Livesey, altro firmatario, fa, separatamente, un'identica dichiarazione, aggiungendo, ma senza una parola di spiegazione, ch'egli non crede che la via tenuta dalla maggior parte delle *Trade associations*, conduca alla pace industriale.

Ancora: otto commissari, tra cui lo stesso presidente ed uno dei dissidenti sopra nominati, aggiungono altre considerazioni e raccomandazioni loro speciali, che furono discusse dalla commissione ma che per mancanza del consenso generale non furono incluse nella relazione.

Il sig. Collings, che ha pure firmata quella relazione, protesta ch'egli non può accettare quanto vi è detto intorno ai lavoratori agricoli, ed espone diffusamente le sue opinioni, che il sig. Trow, separatamente, dichiara di condividere.

Il Pollock aggiunge qualche considerazione sulla responsabilità degli imprenditori, e il Mundella e il Burt dichiarano di esser con lui d'accordo solo sui due primi paragrafi.

Viene finalmente l'accurata relazione della minoranza segnata da Abraham, Austin, Mawdsley e Mann; e poi una nota, che forma quasi una terza relazione di sir John Gorst, il quale, dice egli stesso, ha la disgrazia di non esser d'accordo con nessuno.

Veniamo ora all'esame di ciascuna relazione. Quella della maggioranza (1) consta di una breve introduzione sul metodo tenuto dalla commissione nell'inchiesta e nella redazione della relazione stessa; segue una diffusa rivista generale dell'inchiesta, vengono in ultimo le raccomandazioni.

Queste che dovrebbero costituire la parte più importante della relazione e rappresentare il fine ultimo cui tutta l'inchiesta tendeva, sono, in

(1) *Fifth and Final Report, ecc.*, pp. 3-113.

verità. scarse e scarse. Cominciano esse a trattare della istituzione di tribunali industriali e di uffici di conciliazione ed arbitrato con poteri ed effetti legali, quelli per la decisione di controversie derivanti dalla interpretazione od inesecuzione di contratti già esistenti, questi per la composizione di dissidi sorti in seguito a nuove pretese degli industriali e degli operai.

Vagliando le favorevoli ed opposte ragioni, come da una parte la difficoltà per gli operai, specialmente delle industrie non organizzate, di adire i tribunali ordinari, la poca competenza di questi in controversie di natura tecnica, il costo e la lunghezza della loro procedura, e dall'altra la relativa scarsezza di controversie derivanti dalla interpretazione di contratti già esistenti, l'abbondanza nelle industrie organizzate di mezzi volontari ed efficaci per comporre ogni disputa, la poca probabilità che gli operai appartenenti a quelle non organizzate ricorrano a tribunali di qualsiasi sorta, la commissione crede di poter dichiarare inutile l'istituzione di tali tribunali.

E veramente non le si saprebbe dar torto. La legislazione inglese non manca di mezzi ai quali le parti contendenti potrebbero ricorrere per veder definita la loro controversia. Un atto di Giorgio IV emanato nel 1824, modificato nel 1837 e non mai abrogato, dà facoltà al magistrato del distretto del convenuto di nominare, su domanda di una delle parti, quattro o sei arbitri, rappresentanti in numero eguale gli operai e gli industriali: la loro sentenza può esser fatta valere per mezzo di sequestro o prigione. Altri atti, come quello del 1867 sulla conciliazione e quello del 1872 sull'arbitramento, richiamano l'atto di Giorgio IV quanto ai poteri delle persone prescelte a comporre la controversia e l'efficacia della loro sentenza. Ora, non ostante questa vigile cura del legislatore, che cosa è avvenuto in Inghilterra? è avvenuto che le leggi son rimaste lettera morta, che gli istituti da essa virtualmente creati non hanno mai funzionato e ora, come ferri arrugginiti, sono tenuti in disparte, mentre le istituzioni volontarie hanno, con l'organizzarsi delle classi industriali, preso vita e vigore, grazie specialmente alla loro adattabilità alle varie condizioni dei luoghi ed ai vari bisogni delle industrie, adattabilità impossibile ad un meccanismo legislativo ch'è per natura sua privo di elasticità e pieghevolezza.

Non insorge disputa in un'industria fortemente organizzata che non si cerchi di comporre per mezzo di conferenze tra le unioni degli operai e degli industriali, o, quando le conferenze non bastano, di conciliazione od arbitramento. Alle sentenze unica sanzione è la morale; delle facoltà che loro concede l'atto di Giorgio IV le parti non si valgono mai.

Si obietta che col sistema della conciliazione e dell'arbitrato volontari gli operai non organizzati, che sono i più miseri, restano improtetti. Ciò è vero, ma il meccanismo legislativo sarebbe ancora meno applicabile ad essi per la difficoltà di far eseguire le sentenze che essi sarebbero, necessariamente, per ragioni inerenti alla loro condizione ed allo stato delle loro industrie, i primi a rompere.

La maggioranza della commissione, del resto, propone, in via di semplice esperimento, di dar facoltà ai consigli delle contee o delle città di istituire, secondo i casi ed i bisogni dei luoghi, qualcuno di questi tribunali sul modello dei *Conseils de Prud'hommes* francesi.

Neppure la minoranza, cui l'intervento dello Stato nelle questioni attinenti al lavoro non dovrebbe dispiacere, è favorevole a tal sorta d'istituti. Poichè, dice essa, i conflitti industriali dureranno sempre, finchè stimolo e fine della produzione sarà il profitto privato; e poichè il principale scopo degli uffici che si propongono di evitare tali conflitti o di ovviarne i mali, è e dev'essere la conciliazione, non vi sarebbe nessun vantaggio a dar loro funzioni legali e poteri coercitivi.

Il solo sir John Gorst, pur riconoscendo l'efficacia degli istituti volontari nelle industrie organizzate, chiede che per le non organizzate sia data facoltà ai consigli delle contee di stabilire piccoli uffici d'industria locali, composti d'un numero eguale d'operai e d'imprenditori e con le funzioni di tribunali industriali e di uffici d'arbitrato e conciliazione. Nella loro prima qualità essi deciderebbero delle controversie intorno all'esecuzione di contratti di lavoro già stipulati ed alla interpretazione delle consuetudini industriali, e le loro sentenze potrebbero farsi eseguire come le sentenze dei tribunali ordinari; nell'altra loro veste, essi tenterebbero la conciliazione in ogni piccola disputa che insorgesse in una industria non organizzata, avrebbero facoltà di citare testimoni innanzi a sè e, quando la conciliazione non riuscisse, dovrebbero pubblicare una relazione esponendo l'origine ed i motivi della contesa, e la giusta soluzione con la quale avrebbe dovuto terminare.

La maggioranza è però d'avviso di dar larghi poteri al *Board of Trade* acciocchè esso possa promuovere gli istituti volontari di conciliazione e d'arbitrato e agevolare l'opera. Esso dovrebbe, quindi, poter ricercare le cause delle controversie e farne rapporto al pubblico; invitare le parti a trovarsi insieme, in persona o per mezzo di rappresentanti, con l'assistenza di un terzo, scelto concordemente da esse stesse o nominato dal *Board of Trade* od altra persona o corpo, per venire ad un amichevole componimento della contesa; nominare, su richiesta delle parti, arbitri competenti, le cui decisioni non sarebbero obbligatorie; ed in queste raccomandazioni la minoranza concorda.

Questa, poi, assieme al Gorst propone l'istituzione d'uno speciale Ministero del Lavoro, nel quale dovrebbero raccogliersi tutti quegli uffici che ora sono sparsi per vari ministeri e che hanno per compito l'osservazione e la registrazione di fatti economico-sociali, quali la sezione delle fabbriche e miniere del Ministero dell'Interno, il dipartimento del lavoro del Ministero del Commercio, l'ufficio di registro delle società di mutuo soccorso ed altri congegni amministrativi e statistici. Pare alla maggioranza che, senza creare un nuovo ministero, si potrebbero trarre vantaggi grandissimi dal rinforzare sempre più l'opera del dipartimento del lavoro che ha già tanti titoli alla pubblica riconoscenza. Oltre agli svariati rapporti

che ogni anno esso pubblica sugli scioperi, sui salari, sui disoccupati, sulle unioni artigiane ed altri simili argomenti, esso ha dato vita ad un giornale, *Labour Gazette*, che è come un osservatorio del movimento operaio inglese ed estero ed una ricchissima miniera di notizie interessanti le classi lavoratrici. La maggioranza vorrebbe ancora che la sua opera fosse più estesa ed organica, dimodochè i materiali raccolti potessero facilmente « servire a quelle inchieste sistematiche sulle condizioni dell'industria, delle quali s'ha bisogno urgente e sempre crescente ».

Nella seconda parte delle sue raccomandazioni, la maggioranza tratta delle principali cause dei conflitti industriali e dei rimedi che sarebbero più efficaci a farle cessare.

Qui però essa si mostra inferiore al compito suo, e sulle più gravi questioni sorvola o si sofferma appena con visibile imbarazzo. Sui salari altro non dice se non che non crede di dover neppure discutere la proposta di un salario minimo legale. E sia: ma tutte le gravi lagnanze intorno al modo di pagamento dei salari, intorno al cottimo specialmente ed al subappalto non sono giunte all'orecchio della commissione, o ella crede che non meritino nessun riguardo?

Intorno alla giornata di lavoro combatte con superficialità e scarsezza d'argomenti la riduzione ad otto ore, sia per legge, sia per iniziativa individuale, sia universalmente, sia limitata a qualche industria come la mineraria; mentre avrebbe dovuto, se non altro, occuparsi del sovratempo e dei gravi danni che ne derivano agli operai, minacciando la salute di quelli che lavorano e favorendo la disoccupazione degli altri.

Agli scioperi per la delimitazione delle industrie ed a quelli per le controversie sul numero degli apprendisti, essa dice che nessuna norma legislativa potrebbe por rimedio, a meno di ritornare ai regolamenti medioevali. Veramente è difficile credere che non si possa far meglio degli statuti delle corporazioni e delle leggi d'Elisabetta, onde più prudente sarebbe stata la commissione se avesse detto che la risoluzione di tali dispute che sorgono soltanto nelle industrie più alte ed organizzate è opportuno lasciarla ai contendenti stessi.

Un poco più si ferma sulla questione della libertà del lavoro dei non unionisti chiedendo ch'essa venga tutelata da una più rigida applicazione delle leggi già esistenti: l'argomento avrebbe però avuto molto maggiore lume se qui avesse trovato posto la proposta di dare alle unioni artigiane personalità e responsabilità giuridica, la quale, benchè firmata dalla maggior parte dei commissari della maggioranza, non è incorporata alla relazione.

A tutela delle condizioni igieniche dei locali di lavoro ed a reprimere per quanto più è possibile lo *sweating system*, la commissione in ultimo raccomanda una più vigile e diffusa ispezione, la rigorosa applicazione delle leggi sulla salute pubblica e l'approvazione da parte del Parlamento d'una legge che imponga: 1° ai locatari di stabili destinati ad uso di locali di lavoro l'obbligo di farsi rilasciare dalla competente autorità pubblica un

certificato, il quale faccia fede che i locali sono in buone condizioni igieniche ed abbiano la cubatura sufficiente per le persone che vi si vogliono impiegare; questo certificato potrebbe essere ritolto ogniqualvolta l'autorità accerti che il locale non si trovi più nelle condizioni volute; 2° la responsabilità pecuniaria in primo luogo dei locatari sprovvisti di tal certificato e sussidiariamente dei locatori; 3° l'obbligo agli appaltatori od altri imprenditori, i quali impieghino operai che lavorano in locali non appartenenti agl'imprenditori stessi, di accertarsi e curare che i locali in cui questi operai lavorano abbiano il certificato prescritto.

Lo *sweating system* non sarebbe però con queste disposizioni represso del tutto, perchè la commissione non ha creduto estendere, come le proposte dei signori Booth e Sydney Buxton portavano, l'obbligo del certificato e la responsabilità del padrone di casa e dell'imprenditore del lavoro anche alle camere private ove vivono gli operai che lavorano in casa.

E davvero e da credere che l'effettuazione di queste proposte, ove pur fosse possibile, non farebbe che peggiorare le condizioni di quei miserabili i quali sarebbero soggetti alla molesta sorveglianza del loro padrone di casa e del loro imprenditore per lo stato in cui tengono la camera, per il numero d'ore che lavorano, per la quantità di persone tra cui si riuniscono.

Dopo alcune raccomandazioni di provvedimenti da prendere in favore dei marinai, la relazione della maggioranza discorre dei lavoratori agricoli, affermandone migliorate le condizioni, negando quasi l'influenza del loro stato sul mercato generale del lavoro, suggerendo proposte per fare che le loro abitazioni rispondano meglio alle esigenze dell'igiene ed ai bisogni della vita umana.

A ragione il Collings non si può tener pago di queste fredde ed incolori osservazioni. Con la scorta dei rapporti egli dimostra (1) come sia rotto l'equilibrio tra i bisogni della terra ed il lavoro agricolo, dal che deriva o l'emigrazione dei lavoratori nelle città o la pessima condizione di quelli che rimangono.

Come rimedio a questi mali, il Collings propone l'aumento dei piccoli proprietari-coltivatori, che si potrebbe facilmente ottenere seguendo le norme dello *Small Holdings Act* del 1892.

Quanto alle abitazioni, il Collings concorda con le proposte dei suoi colleghi, che lo Stato faccia ai proprietari di terra anticipazioni ad un basso interesse per la costruzione di case coloniche, che gli ufficiali sanitari cui spetta l'ispezione di tali case e l'applicazione delle leggi sanitarie non possano avere una clientela privata, siano remunerati in modo da poter attendere al loro ufficio senza altre preoccupazioni, e non dipendano più soltanto dai Signori delle terre e dei villaggi, ma sian nominati dai Consigli delle contee con l'approvazione dell'Autorità governativa locale. Raccomanda, infine, che la disdetta per il termine delle locazioni non sia più

(1) *Observations appended to the Report by Mr. Jesse Collings. Id.*, pp. 120-25.

breve di tre mesi, e che si trovi qualche mezzo che agevoli ai lavoratori di divenire proprietari delle case che essi abitano.

Con le raccomandazioni sui lavoratori agricoli finisce la relazione della maggioranza la quale lascia l'impressione d'esser timida d'andare in fondo alle questioni che le tocca discutere. Ma essa non solo avrebbe dovuto usare maggior acutezza d'osservazione e maggior sicurezza di giudizio nei punti che esamina, ma altri ancora avrebbe dovuto proporsi di studiare che invece trascura del tutto. Il suo compito principale, come le era stato imposto dal mandato di S. M., era di ricercare se e quali norme legislative avrebbero potuto porre rimedio ai mali scoperti. Nelle deposizioni molte furono le lagnanze intorno alla poca efficacia di certe leggi o alla trascuranza in cui erano lasciate o agli abusi che ne derivavano, e furono ben 24 le leggi principali alle quali da questo o quel testimone si proposero serie modificazioni. Di queste lagnanze e di queste proposte poca traccia rimane nella relazione della Commissione, la quale dimentica perfino di dir qualche parola sull'*Employers' Liability Act*, che è d'importanza grandissima per le relazioni tra industriali ed operai e intorno al quale vedemmo quanto in ogni industria si discusse, specialmente in ordine al *contracting out*, al *common employment*, ed alla *contributory negligence*.

Di questa trascuranza si lagna uno dei membri stessi della maggioranza, il Pollock, il quale aggiunge alla relazione una breve nota, firmata pei due primi paragrafi anche dal Mundella e dal Burt, nella quale raccomanda la modificazione dell'atto senza però dar norme direttive ed esprimere proposte concrete. Egli forse credette non necessarie né l'una cosa né l'altra dopo l'ampia discussione che poco tempo innanzi era stata fatta sull'argomento in Parlamento e fuori (1).

(1) Nel 1893 era innanzi al Parlamento un nuovo progetto di legge sulla responsabilità degli imprenditori (*Employers' Liability Bill*) il quale agli articoli 1, 2, 3 aboliva o mitigava le dottrine del *common employment* e della *contributory negligence* e la pratica del *contracting act*. Ecco gli articoli:

1° Quando quest'atto sarà entrato in vigore, per qualsiasi danno personale cagionato ad un operaio dalla negligenza d'una persona che è a servizio di colui che impiega l'operaio, l'operaio stesso o, in caso di morte, i suoi rappresentanti avranno contro l'imprenditore lo stesso diritto e le stesse azioni che avrebbero se il danneggiato non fosse stato operaio del detto imprenditore, né a servizio di lui, né fosse stato occupato nel suo lavoro.

2° Non s'intende che un operaio abbia accettato ogni rischio inerente alla sua occupazione pel solo fatto ch'egli abbia assunto il lavoro o abbia continuato ad eseguirlo, dopo di aver conosciuto il rischio.

3° Un contratto col quale un operaio rinunzi per sé o per i suoi rappresentanti al risarcimento che gli spetterebbe pel danno personale cagionatogli dalla negligenza dell'imprenditore o di qualsiasi persona al suo servizio, non costituisce, se fatto prima che il diritto sia nato, eccezione alcuna all'azione proposta per ottenere il detto risarcimento.

4° Quando un imprenditore abbia contribuito ad una cassa che dia sussidi all'operaio o ai suoi rappresentanti, in caso di danno personale o di morte, il tribunale, dove è un giuri, il giuri nello stabilire la somma dovuta a un operaio o ai suoi rappre-

Sovra un importantissimo argomento, la personalità giuridica delle Unioni artigiane e delle Associazioni d'industriali, si soffermano a lungo il presidente della Commissione e sette membri della maggioranza (1). Dopo aver notato quanta sia la potenza di queste organizzazioni nella vita industriale inglese, e come nelle industrie più alte i contratti di lavoro siano in fatto divenuti veri contratti collettivi, essi fanno osservare come a questa azione collettiva non corrisponda una responsabilità collettiva. Per gli obblighi che un'associazione assume verso l'altra o che un membro assume verso l'associazione sua non v'è altra sanzione che la morale: e ciò pel preciso tenore dell'atto del 1891 il quale non consente alcuna azione giuridica ne ai membri d'una *Trade Union* per quanto questa abbia promesso, ne alla Società contro i membri pel pagamento delle quote o contro un'altra Società nei contratti che abbiano per avventura potuto stipulare. Questa legge, liberando le nascenti istituzioni da ogni impaccio giuridico, è stata certo efficacissima nel favorirne lo sviluppo; ma possono ora questi corpi, divenuti forti e coscienti, continuare a vivere senz'alcuna obbligazione e senza responsabilità di sorta? Non ne soffrono da una parte i diritti di quelli che vogliono rimanerne fuori (informi la guerra mossa dalle *Trade Unions* contro i non-unionisti), e dall'altra la pienezza stessa della loro vita e la perfezione del loro organismo, il quale con la capacità giuridica acquisterebbe una forza grandissima? La loro azione non sarebbe più efficace e più sicura se essi sapessero che hanno mezzi per far valere i diritti acquistati contrattando, i quali non potrebbero più essere disconosciuti ad ogni istante dalla parte avversa e messi in pericolo dal malvolere di pochi dissidenti?

Per tutte queste ragioni parrebbe opportuno e proficuo riconoscere alle Associazioni industriali la capacità giuridica, per mezzo della quale esse potrebbero stare innanzi ai tribunali sia come attrici sia come convenute. La Commissione, con molto senno, non propone che questa nuova veste sia obbligatoria: essa propone che sia lasciata facoltà d'acquistarla, per mezzo d'una speciale registrazione, a quelle Società che la desiderino per rendere la loro azione efficace ed i loro contratti più solidi e rispettati.

In virtù di questo carattere l'associazione contraente sarebbe responsabile dell'osservanza del contratto collettivo da parte di ciascun membro per tutto il tempo che questi rimane nell'associazione e potrebbe agire contro il socio inadempiente, nonchè, s'intende, contro l'altro contraente che non mantenesse il patto.

Se stanti, per danno personale o morte, calcolerà come pagamento in conto della responsabilità dell'imprenditore quella parte della somma che l'operaio o i suoi rappresentanti riceveranno dalla cassa, che al tribunale o al giuri parrà essere costituita dai versamenti dell'imprenditore.

Questo progetto di legge non è però finora stato approvato dai due rami del Parlamento.

(1) *Observations appended to the Report by the Chairman, etc. Id.*, p. 115.

Secondo l'avviso della Commissione, la questione dell'arbitrato e della conciliazione troverebbe in tal modo una soddisfacente soluzione. Molti si lagnano che gl'istituti volontari, sprovvisti come sono di ogni potere di sanzione giuridica, siano troppo deboli, ed invocano tribunali ed uffici muniti dallo Stato dei poteri dei tribunali ordinari. Lo Stato non può rendere obbligatorio l'arbitrato e la conciliazione perchè, così facendo, violerebbe la libertà di sciopero, ma ai mali lamentati il riconoscimento della personalità giuridica alle associazioni industriali porrebbe un pronto e sicuro rimedio. Le associazioni contraenti potrebbero nel contratto stipulare che ogni controversia derivante dall'esecuzione del contratto stesso debba essere deferita ad un arbitro, la cui sentenza sia obbligatoria. E evidente che quella parte che ricorresse allo sciopero senza curarsi dell'arbitrato, o avuto luogo questo, non ne rispettasse la decisione, sarebbe tenuta ai danni. La minoranza, ed è facile comprenderlo, s'opponne a questo disegno (1). Essa accertamente enumera qualche male che ne potrebbe derivare alle *Trade Unions*, ma non considera i vantaggi che ne verrebbero ad esse e all'ordinato andamento della vita industriale: essa finge d'ignorare che l'acquisto della personalità giuridica sarebbe facoltativa e non obbligatoria e giunge ad affermare che l'espone tali associazioni al pericolo di perdere i loro fondi sarebbe un lacerare la carta della loro libertà da esse con tante dure fatiche guadagnata.

B. — La Relazione della minoranza (2).

La relazione della minoranza è più diffusa e profonda: dei fatti scoperti non si limita all'esposizione, ma ricerca le ragioni ed a queste misura i provvedimenti che la legislazione dovrebbe adottare. Comincia con l'accusare la relazione della maggioranza di non essere che un sommario delle ragioni intorno ad ogni singolo fatto addotte *pro e contra* dai vari testi con accusarla di non dare dei fatti alcun apprezzamento proprio, o nei pochi casi che esprime un giudizio, di darne uno trascurato o troppo ottimista, con accusarla infine di non suggerire provvedimenti nella maggior parte dei casi, o di proporre riforme vaghe, meschine ed inadeguate.

Fa poi un rapido cenno della condizione delle classi lavoratrici, la cui miseria è la causa d'ogni conflitto industriale. Ricorda che secondo la deposizione del Giffen, il 25% di tutti gli operai maschi adulti ha un salario di 20 scellini per settimana, che pure rappresentano un basso tenore di vita. E quando si pensa che questo stato di cose non è l'effetto momentaneo di una crisi eccezionale, ma è il risultato di 50 anni di continuo miglioramento, e che esso non è ristretto alle infime categorie di lavoratori

(1) Report by Mr. William Abraham, Mr. Michael Austin, Mr. James Maudsley and Mr. Tom Mann. *Id.*, p. 146.

(2) Report by Mr. William Abraham, Mr. Michael Austin, Mr. James Maudsley and Mr. Tom Mann. *Id.*, pp. 127-47.

ma si ritrova anche tra gli operai più abili ed intelligenti, che per mancanza di lavoro non sanno come guadagnarsi la vita, non si può non esserne impensieriti e confessare che v'è bisogno di pronti e radicali provvedimenti. Intanto, alla disoccupazione degli uni fa riscontro l'eccessivo lavoro degli altri pel funesto sistema del sovratempo (*overtime*); e molte migliaia d'operai veggono ancora il proprio stato farsi più difficile per le cattive condizioni igieniche delle fabbriche e degli opifici. Eccetto che in poche industrie, come la mineraria e qualche altra, governate da leggi speciali, nessuno s'è curato di applicare agli stabilimenti industriali i suggerimenti della scienza per prevenire le malattie, onde la tisi decima i tipografi, e i lavoratori in stoviglie ed in lime danno la più alta quota di mortalità.

Peggioro ancora dello stato degli opifici è quello delle case dove gli operai vivono ammassati, sia nelle città sia nelle campagne; nè si può infine dimenticare che di tutti i vecchi che passano i 70 anni d'età, uno almeno su ogni tre deve necessariamente chiedere soccorso al fondo per i poveri. Date queste misere condizioni e dato il fatto che i due terzi del prodotto annuo di tutto il paese sono assorbiti da un quarto dei suoi abitanti, ben si comprende lo scontento delle classi lavoratrici che si manifesta negli scioperi ed in altri segni di resistenza.

Pur riconoscendo il progresso fatto in mezzo secolo, la Commissione propone che a riparare i mali ancora esistenti, ad elevare la condizione dei salariati e specialmente di quelli che non hanno goduto i benefizi di riforme precedenti, si ricorra, seguendo i dettami dell'esperienza e della scienza economica, all'uso della potenza e della ricchezza collettiva. Noi essa dice, non abbiamo fiducia in panacee sociali; riconosciamo che pel bene delle classi più alte di operai, molto si deve sperare dall'organizzazione dalla cooperazione e da altre forme di associazione volontaria, ma crediamo, che per elevare il tenore di vita delle classi lavoratrici più miserabili sia necessaria una maggior estensione dell'azione collettiva, la quale dovrebbe esplicarsi nell'esercizio municipale o nazionale delle industrie che si prestano ad essere condotte socialmente, nella regolazione delle imprese private, e nella cura pubblica dello sviluppo materiale e morale delle classi lavoratrici per mezzo della imposizione di tasse sulla rendita ed altri redditi non guadagnati.

Questo proemio della minoranza racchiude, come si vede, tutto un programma politico-sociale; le varie raccomandazioni ch'essa fa su ciascun soggetto ne sono l'esplicazione pratica.

Per la repressione dello *sweating system* la minoranza approva e fa sue le proposte dell'on. Sydney Buxton e del sig. Booth, secondo le quali l'imprenditore che preferisce far lavorare gli operai nelle proprie case, sarebbe responsabile, come ogni padrone di fabbrica, per la condizione igienica, le ore di lavoro, l'istruzione ecc. delle persone che lavorano a suo profitto; e sussidiariamente all'imprenditore, il padrone di casa sarebbe tenuto a curare che i suoi locatari osservino i *factory Acts* in ogni loro disposizione, sia riguardo ai provvedimenti igienici, che alle ore di lavoro.

all'età dei fanciulli, ecc. Le proposte della minoranza sono, com'è facile scorgere, molto più radicali di quelle della maggioranza, poichè estendono la responsabilità degli imprenditori e l'obbligo dell'osservanza dei *Factory Acts* anche ai *domestic workshops* ed alle camere private di cui la maggioranza non aveva creduto opportuno occuparsi.

Più equa e ragionevole è l'altra raccomandazione della minoranza, e cioè che tutte le amministrazioni pubbliche vietino agli assuntori di opere per loro conto di fare compiere lavoro a casa degli operai. Già molte pubbliche amministrazioni, tra le quali il *Board of Trade*, la Polizia Metropolitana, il Consiglio della Contea di Londra, ecc. impongono agli appaltatori che tutto il lavoro ed ogni parte di esso debba farsi negli stabilimenti, sotto pena di 30 o 50 sterline. La minoranza propone che quest'esempio venga diffuso e seguito, specialmente dal Ministero della Guerra, per la confezione delle uniformi militari.

Passando alla giornata di lavoro, la relazione riconosce che il suo accorciamento è la riforma più importante dopo quella della prevenzione dello *sweating system*. Costata con piacere che i Ministri della Guerra e della Marina hanno già stabilito la giornata di otto ore nelle officine da essi dipendenti e raccomanda al Governo di introdurre la stessa misura negli altri suoi stabilimenti. Quanto alle industrie private, ricorda che per la legge del 1893 (*Railway Regulation Act*) il Governo ha facoltà d'imporre alle compagnie ferroviarie di diminuire le ore di lavoro dei loro agenti; questi, come risulta dall'inchiesta, ora sono in servizio, quasi generalmente, per 70 ore alla settimana; ebbene il Governo dovrebbe notificare alle Compagnie essere sua ferma intenzione che nel corso di due anni l'orario si riduca a 48 ore di servizio per settimana, delle quali non più di 12 potrebbero cadere in un periodo di 24 ore.

Il Governo potrebbe ancora inserire nei *Factory and Workshops Acts* disposizioni sulla giornata di lavoro nelle industrie pericolose od insalubri; in qualcuna di queste, dove la giornata di otto ore è stata sperimentata, è diminuita la morbosità, ed è cresciuta la produzione, nonostante che per un lavoro di otto ore si fossero conservati gli stessi salari che prima si pagavano per un lavoro di dodici ore.

Per le miniere si potrebbe indire la giornata di otto ore, vincendo la opposizione dei minatori del Northumberland e del Durham col dividere in questi due distretti i picconieri in tre invece che in due mute, ed i fanciulli in due mute invece di una. Analoghi provvedimenti lo Stato dovrebbe prendere per gli operai di altre industrie come quella del cotone, dei trasporti, ecc.

Ma la Commissione raccomanda che queste riforme non si attuino su domanda d'ogni singola industria, ma s'introducano per iniziativa stessa del Governo con una serie di atti amministrativi e con una legge sulla giornata di otto ore da applicarsi a mano a mano a ciascun'industria, dopo che un'inchiesta parlamentare abbia accertato i bisogni ed i desideri degli industriali e degli operai.

L'aumentare delle mansioni spettanti per tal modo allo Stato e la più accurata ed estesa vigilanza ch'esso dovrebbe esercitare inducono ancora i membri della minoranza a consigliare la riorganizzazione del *Factory Department*, accrescendone il personale, rinforzandolo di individui tecnici, e stimolandone l'attività, onde eserciti una accurata ed efficace vigilanza su tutte le fabbriche ed officine, faccia rispettare i *Factory Acts*, e prenda di propria iniziativa tutti quei provvedimenti che la legge pone in sua facoltà per la tutela della vita e della salute degli operai. Al *Factory Department* così riorganizzato, potrebbero aggiungersi tutte quelle sezioni dei vari Ministeri il cui ufficio ha attinenze col lavoro e la questione operaia in genere, creando un vero Ministero del Lavoro.

Per migliorare la condizione delle donne, la commissione propone la repressione dello *sweating system*, la riduzione delle ore di lavoro, la creazione di ispettrici del lavoro e la rigida applicazione delle disposizioni dei *Factory Acts* che le tutelano, specialmente nelle industrie insalubri e pericolose.

Ad elevare la misera condizione dei lavoratori agricoli, pare alla minoranza che nessun'altra riforma potrebbe essere più efficace che la nazionalizzazione della terra. Ma riconoscendo che non è in una tal relazione che si possa discutere una simile questione, essa si limita ad alcune proposte di minor conto che riguardano la condizione delle case coloniche e la proprietà delle case e della terra.

Sul primo argomento si raccomanda di correggere il *Labourers (Ireland) Act* nel senso di rendere più facile e meno costoso ai *Boards of Guardians* l'acquisto di terreni per fabbricarvi case coloniche, e d'estendere ai consigli parrocchiali inglesi le stesse facoltà che i *Boards of Guardians* hanno in Irlanda. Si raccomanda ancora che il *Local Governement Board* ecciti le autorità dipendenti a invigilare sulla buona tenuta delle case e a prendere i provvedimenti necessari.

Non deve poi cercarsi di ottenere la quantità sufficiente di case coloniche stimolando a costruirle proprietari terrieri e speculatori privati, ma facendole costruire ed affittare dalle pubbliche autorità.

Analogo è il provvedimento da prendersi quanto al possesso della terra: non si moltiplichino, per carità, la piccola proprietà privata, ma si accordino ai consigli parrocchiali e distrettuali le maggiori facilitazioni per acquistare terreni allo scopo non di venderli, ma di affittarli in piccoli lotti. Ai vecchi lavoratori agricoli si provveda con una cassa pubblica di pensioni.

Dopo qualche raccomandazione sulla responsabilità degli imprenditori, acciocché sia vietato il *contracting out* che è la violazione di tutta la legislazione operaia inglese, e acciocché il Governo applichi ai propri operai le disposizioni del progetto di legge che la Camera dei comuni aveva approvato, ma che quella dei Lordi respinse, la relazione della minoranza si rivolge ai disoccupati.

Alla piaga della disoccupazione la minoranza non vede altro rimedio che la sostituzione dell'impresa collettiva, la quale non cura che il soddisfaci-

mento dei pubblici bisogni, all'impresa capitalista, a base di concorrenza e di lucro individuale. E perciò ch'essa propone che l'amministrazione dei docks e delle banchine di Londra, dove la disoccupazione va sempre crescendo per l'indole instabile di quell'industria, sia assunta dalle pubbliche autorità. Queste poi dovrebbero pure promuovere, in via d'esperimento, opere di pubblica utilità, se non immediatamente remuneratrici, ogni qualvolta nel luogo ch'esse governano vi fosse una copiosa schiera di disoccupati: sull'attuazione e sui risultati di tali esperimenti gl'imparziali periti del *Board of Trade* dovrebbero far ricerche e stendere rapporti.

Per provvedere poi a quella classe di disoccupati, non numerosa ma più bisognosa d'aiuti, composta d'individui ignoranti di qualsiasi mestiere, fisicamente e moralmente degradati per la miseria ed il vizio, bisogna dar maggior sviluppo all'istruzione tecnica ed istituire colonie di lavoro, alle quali essi potrebbero essere assegnati per un determinato tempo per apprendervi quanto basti a porli tra le file degli operai attivi.

Questo vasto programma dell'azione dell'autorità pubblica conduce la minoranza a ricordare al Governo i suoi doveri, quale imprenditore di lavoro. Gli ricorda ch'esso dev'essere un imprenditore esemplare giusta la mozione di sir John Gorst, da esso accettata ed approvata alla unanimità dalla Camera dei comuni il 6 marzo 1893:

« Secondo l'opinione di questa assemblea nessun individuo dovrebbe essere impiegato negli Stabilimenti navali di S. M. ad un salario insufficiente ad un convenevole sostentamento: e le condizioni del lavoro per quanto riguardano le ore, le mercedi, l'assicurazione contro gl'infortuni, i provvedimenti per la vecchiaia, ecc., dovrebbero esser tali da servir da esempio agl'imprenditori privati di tutta la nazione ».

La minoranza invita perciò il Governo ad elevare i salari in alcuni opifici da esso dipendenti, tenendo per norma che secondo le deposizioni del Giffen e del Booth e l'esperimento di alcuni corpi pubblici, il salario di un operaio adulto non può essere a Londra minore di 24 scellini per settimana. In alcuni distretti si potrebbe dar come minimo 21 scellini per settimana, ed a Londra 18 alle donne, benchè dovrebbe essere incontrastato il principio che per un lavoro eguale si debba pagare una mercede eguale sia agli uomini che alle donne.

Per gli operai *skilled*, poi, che sono abituati ad un più alto tenore di vita, il Governo dovrebbe pagare il salario fissato dalle rispettive *Trade Unions*.

Il Governo dovrebbe, infine, adottare nei suoi opifici la giornata di otto ore, abolire il sovratempo, prevenire con un'equa ripartizione del lavoro l'irregolarità dell'occupazione, adottare le disposizioni del progetto di legge sulla responsabilità degli imprenditori, conformarsi insomma in ogni suo atto alla norma prescrittagli dalla Camera dei comuni, elevando così la condizione delle classi lavoratrici direttamente, con la sua opera, e indirettamente, col suo esempio.

Dopo aver espressa la sua opinione sulla conciliazione e l'arbitrato e

la concessione della personalità giuridica alle associazioni industriali, di che noi già abbiám fatto cenno, la minoranza riassume le sue proposte e riepiloga il suo programma politico-sociale in queste parole: « Tutta la forza del Governo democratico dev'essere indirizzata alla sostituzione, quanto più sollecita è possibile, dell'impresa pubblica alla capitalistica, e dove questa sostituzione non è ancora praticabile, alla rigorosa e minuta regolazione di tutte le operazioni industriali, in modo da assicurare a ciascun operaio quelle condizioni che lo pongano in grado d'essere un buon cittadino ».

La relazione della minoranza, com'è facile scorgere, ha su quella della maggioranza il grande vantaggio di essere non una serie di proposte slegate e indecise, ma un vero programma di governo, armonico ed organico, indirizzato ad un fine chiaro e preciso. Su questo fine e sull'efficacia di alcune proposte si può certamente dissentire, ma non si può negare che l'effettuazione di questo programma nella maggior parte dei suoi punti recherebbe alle classi lavoratrici inglesi, e d'ogni altra nazione, maggior vantaggio che non l'attuazione delle incerte riforme proposte dalla maggioranza.

La minoranza ha avuto inoltre il merito di non proporsi a fine immediato la nazionalizzazione della terra e delle industrie, conscia che ad un tal mutamento economico-sociale non si può giungere d'un tratto; ma ha raccomandato l'incessante vigilanza dello Stato, e il suo intervento diretto nei soli servizi pubblici. In alcune questioni ha saputo opportunamente temperare l'arbitrarietà dell'ingerenza governativa colla facoltà di elezione lasciata ai privati; così nella questione delle otto ore, dove chiede che una legge fissi il principio, ma che la norma legislativa sia applicata a ciascuna industria separatamente, dopo che si siano accertati lo stato, i bisogni e i desideri delle parti interessate.

C. — Le raccomandazioni di sir John Gorst (1).

Poco rimane a dire sulle raccomandazioni di sir John Gorst. Non fa meraviglia ch'egli non sia d'accordo nè con l'una nè con l'altra parte; egli membro e ora rappresentante d'un partito, o meglio d'una frazione, che alle idee conservatrici accoppia quelle radicali non potrebbe convenire nè coi così detti liberali, di cui è antico avversario, nè coi socialisti di qualsiasi colore o gradazione essi siano.

Le sue raccomandazioni sono però troppo concise per poter costituire una relazione con una speciale fisionomia. Oltre a quelle sui tribunali industriali che già abbiamo esposte, egli ne fa altre sulla giornata di lavoro, l'ispezione delle fabbriche e la responsabilità degli imprenditori, le industrie *sweated*, i disoccupati, i lavoratori agricoli. In tutte dichiara egli stesso di convenire coi suoi colleghi nei rimedi proposti, eccetto per

(1) *Report by sir John E. Gorst. — Fifth and final Report, ecc.*, pp. 148-51.

la questione della giornata di lavoro, la quale, a suo avviso, dovrebbe essere accorciata per legge negli stabilimenti governativi e nelle industrie insalubri e pericolose; ma nelle altre dovrebbe essere diminuita di un dato numero di ore, secondo i bisogni dell'industria, le stagioni, ecc., previa domanda di una delle parti all'ufficio locale d'industria, il quale avrebbe facoltà, fatta un'inchiesta e udite le parti, di fissare con un regolamento, reso obbligatorio per decreto ministeriale, la giornata di lavoro normale e i casi eccezionali in cui il sovratempo sarebbe permesso.

Ecco riassunta quanto più brevemente e quanto più chiaramente s'è potuto l'opera della Regia Commissione d'Inchiesta. Qualunque giudizio possa darsi sulle relazioni e sull'efficacia dei rimedi proposti, non si potrà disconoscere che la Commissione s'è resa benemerita delle classi lavoratrici del proprio paese ed ha dato a tutto il mondo un nobile esempio di lavoro e d'imparzialità.

Benchè alcuni punti avrebbero avuto bisogno di maggior lume, i numerosi volumi dell'inchiesta rimarranno per molto e molto tempo la più ricca miniera di fatti e di cifre intorno alla questione operaia in Inghilterra. La Commissione, per aver notizia esatta degli uni e delle altre, non ha risparmiato fatiche, ed ha dovuto molte volte lottare contro il malvolere o la negligenza delle stesse parti interessate. Essa anzi pur di dare un quadro, quanto più fosse possibile, esatto e minuto delle condizioni dei lavoratori inglesi interpretò il mandato ricevuto in una maniera amplissima, e fu più volte trascinata dalla concatenazione dei fatti a trasgredirne i limiti.

Il rigore del metodo, l'ordine della raccolta, la lucidezza dell'esposizione, l'armonia dell'assieme accrescono, come abbiam detto sin da principio, all'opera sua pregio e valore. Possa essa servire d'esempio a tutte le nazioni che hanno bisogno urgente di riforme economiche e sociali e che innanzi tutto hanno bisogno di conoscere apertamente, sinceramente, crudamente anche, senza la pietà di veli e di attenuazioni, le intime miserie onde sono travagliate!

