

CHEERNICK J. and HELLICKSON G. C., *Guaranteed Annual Wages*. Un vol. di p. 146. VII. The University of Minnesota Press, Minneapolis, 1945.

Si tratta di un lavoro apparso verso la fine della seconda guerra mondiale con la lodevole intenzione di divulgare fra il pubblico statunitense, attraverso una analisi economica e sociale, la conoscenza di un nuovo sistema che garantisce al lavoratore una stabile remunerazione per tutto il periodo dell'anno. Fa piacere notare come uno dei motivi che hanno spinto gli Autori ad intraprendere questo studio, sia stata l'affermazione che la prestazione dei lavoratori non deve essere considerata come la parte più flessibile dei fattori della produzione (merce-lavoro), ma venga invece considerata non disgiunta dalla persona umana che la fornisce, la quale ha delle esigenze materiali e morali che non possono essere ignorate, ma, al contrario, vanno rispettate e potenziate.

Svariati sono i piani che si possono adottare per garantire al lavoratore un salario annuale: non vi sono in materia regole generali, per cui i problemi delle singole imprese vanno risolti secondo le peculiari caratteristiche di ciascuna di esse. Pur tuttavia una classificazione può essere fatta, seguendo gli Autori, col dividere i piani in atto negli Stati Uniti, in due categorie principali: quelli che garantiscono un determinato salario o un periodo di lavoro annuale, e quelli che garantiscono un salario annuale flessibile. La flessibilità di quest'ultimo va di pari passo col prezzo di vendita della merce prodotta, per cui oltre ad eliminare l'inconveniente della disoccupazione stagionale, questo sistema attenuerebbe almeno per la categoria interessata, gli effetti delle fluttuazioni cicliche.

Il sistema del salario annuale garantito è ancora allo stadio iniziale negli Stati Uniti, e gli Autori descrivono le origini e le idee che hanno dato vita al sistema. Nel volume sono altresì riportati gli schemi adottati e i risultati conseguiti dalle maggiori imprese che tale sistema hanno seguito. Nel 1940 quattordici contratti di lavoro, cui erano interessati 5.000 lavoratori, sui 7.000 contratti allora in vigore, contemplavano una tale garanzia; nel 1944 il numero dei contratti nei quali era stato adottato tale sistema era passato a 55. Come si vede un numero troppo esiguo per giudicare in pratica della bontà di un si-

stema. Si tenga presente che le imprese che hanno adottato tale sistema sono per lo più produttrici di beni a domanda inelastica e che sinora tale sistema non è stato adottato da tutte le imprese di una determinata industria, mentre gli Autori fanno oggetto solo di qualche cenno l'applicabilità del sistema a imprese produttrici di beni a domanda elastica. In questi ultimi anni però l'idea del salario annuale garantito è entrato a far parte dei punti programmatici dei vari sindacati statunitensi: basti ricordare che il C.I.O. ne ha fatto uno dei suoi maggiori obiettivi.

Scartata l'ipotesi che il nuovo sistema debba essere imposto dal Governo, gli Autori ritengono che, come si è fatto finora, sia meglio propugnare l'adozione attraverso i contratti collettivi di lavoro. Essi sostengono inoltre che l'adozione su larga scala del sistema in parola, oltre che ad essere un approccio alla soluzione della disoccupazione stagionale, avrebbe senz'altro i suoi effetti, sia pure secondari, sulla disoccupazione di massa.

Nel penultimo capitolo infatti sono esaminate le cause delle fluttuazioni cicliche (sulle cui spiegazioni gli Autori si attengono a quelle della « Income theory ») e opinano che il nuovo sistema faciliterebbe il mantenimento di una forte corrente stabile di consumatori annuali, con il conseguente benefico effetto sulla massa dei beni consumati.

In sostanza possiamo dire che questo nuovo sistema escogitato negli Stati Uniti, può essere considerato come uno dei tanti mezzi sperimentati nel campo del lavoro per dare al lavoratore, oltre che una giusta remunerazione, quella « freedom from want », con tutti i suoi benefici riflessi che tale sicurezza comporta, sia sul piano sociale che sul piano economico.

M. ZANNONI

CORTNEY P., *The Economic Munich*. (The I.T.O. Charter. Inflation or Liberty. The Lesson). Un vol. di pp. XX-262, 1929. Philosophical Library, New York, 1949.

Si è già avuto occasione di osservare altra volta come la critica intesa a rivedere il pensiero del Keynes è spesso impostata sul ripristino di quel sistema di equilibrio teorico e libero-scambista che si è dimostrato tanto perfetto... da essere inadatto alla imperfezione umana.