

eviterebbe poi qualsiasi disputa di appartenenza, o meglio direi, della coscienza di appartenenza.

Il resto del libro è un buon riassunto di tutte le « catégories sociales » della classe sorta in Francia, ricco e completo di dati. Ed infine, a chiusura del lavoro, un « repertoire » delle diverse associazioni interessanti la classe media.

G. MAZZOCCHI

SELEKMAN B. M., *Labor Relations and Human Relations*. Un vol. di pagg. 252. London and New York, McGraw, Hill Book Co., 1948 (Aldwych House. London W. C. 2).

Ecco un libro che può lasciare disorientato il lettore italiano. Che si possa condurre una trattazione scientifica dei rapporti intercorrenti, nella vita di ogni giorno, fra i lavoratori e gli esponenti dei datori di lavoro nell'interno della fabbrica, e si possa anzi portare la materia al livello di un vero e proprio corso di insegnamento universitario, è un proposito che a prima vista genera scetticismo a chi, come noi, in Italia, continua a studiare i problemi del lavoro solo dal punto di vista delle discipline tradizionali. Come è noto, la scienza italiana indaga il funzionamento del mercato del lavoro (economia politica), i diritti e i doveri reciproci delle parti legate dal contratto — individuale o collettivo — di lavoro (diritto del lavoro), le modalità tecniche con cui viene praticamente ordinato ed eseguito il lavoro nella fabbrica (tecnica industriale), le modificazioni che lo Stato reca ai rapporti privati in campo di lavoro sia mediante le leggi sia mediante altri strumenti di intervento (legislazione sociale e politica sociale). Recentemente poi ha avuto un certo sviluppo anche l'applicazione dei risultati della psicologia e della fisiologia al lavoro umano, allo scopo di fornire indicazioni al Governo, alle imprese e alle associazioni sindacali dei lavoratori nel loro sforzo per l'accrescimento della produttività e per la tutela dell'uomo lavoratore (psico-fisiologia del lavoro). Uno studio sistematico del comportamento dei lavoratori e di quanti, in nome e per conto dell'impresa, regolano, controllano e vigilano il loro lavoro, nella fabbrica, studio diretto a scoprire l'atmosfera nella quale

si forma, si modifica e si evolve lo stato d'animo reciproco delle due categorie, che tanta parte ha nella preparazione, nella stipulazione e nella esecuzione dei contratti collettivi, questo studio è finora sconosciuto in Italia.

Ciò che si denomina « relazioni umane » o, più esattamente, come indica il titolo di questo volume, « i rapporti di lavoro come relazioni umane » è precisamente ciò che negli Stati Uniti si compie largamente, per completare le ricerche intorno ai problemi del lavoro. Il presente volume, dovuto al Selekman che insegna « Relazioni umane » alla celebre Università Harvard, che, come ho detto, a prima vista può generare una certa sorpresa, finisce poi per convincere lo studioso italiano che il tentativo perseguito non solo è realizzabile ma è anche utile e fecondo.

Rendersi conto che l'appartenenza al sindacato opera immancabilmente sull'animo del lavoratore in quanto gli promette il miglioramento economico, gli instilla il senso di appartenenza al gruppo e lo orienta alla lotta, ecc. è indispensabile al datore di lavoro e a chi lo rappresenta nella fabbrica se vuole avviare quei rapporti di collaborazione coi lavoratori che sono la condizione essenziale della buona gestione. Rendersi conto, ugualmente, che in ogni controversia occasionata nei rapporti di lavoro vi è sempre una componente emotiva e che questa deve essere rimossa se il richiamo al contratto e alle altre norme deve avere la sua efficacia è un'altra necessità imprescindibile. Si dica lo stesso della tendenza di ogni lavoratore a reagire a qualunque mutamento si faccia nella fabbrica perchè vi sospetta un attentato alla sua posizione nella gerarchia del lavoro, un pericolo di riduzione di paga, una minaccia ai rapporti camerateschi coi compagni di lavoro. Anche di ciò bisogna tener il debito conto per preparare gli animi, illuminare le intelligenze e dissipare le ombre. Se ne deduce la necessità di addestrare coloro che adempiono le funzioni di capi-reparto — da un lato — e di fiduciari del lavoro dall'altro. Infine l'A. scrive belle pagine sullo stato presente dei rapporti di lavoro negli Stati Uniti, rapporti improntati in parte alla tendenza ai conflitti ma in parte anche alla propensione alla cooperazione reciproca. Vano è pensare d'abolire i conflitti, sia pure valendosi della

legge ovvero della forza. Vi saranno sempre i conflitti perchè l'uomo, in qualunque ambiente esso viva, porta con sè questa tendenza. Occorre prenderne atto e adoperarsi affinché la risoluzione di essi segni un passo avanti verso la cooperazione.

E i motivi ideologici quali fattori di conflitti? L'A. non vi insiste abbastanza. Ma egli ha presente il mondo del lavoro nordamericano; e, almeno finora, ha ragione nel non darvi molto peso. Questo rilievo può forse suggerire che in Italia — come in molti paesi d'Europa — le cose vanno diversamente. E ciò è indubbiamente esatto. Ma non al punto da ritenere che lo studio sistematico delle « Relazioni umane » sia, da noi, superfluo.

F. VIRO

Milano, Università Cattolica.

SLICHTER S. H., *The Challenge of Industrial Relations, Trade Unions, Management and Public Interest*. Un vol. di pagg. 196. Cornell University Press. Ithaca, New York, 1948 (London, Geoffrey Cumberlege).

Il Prof. Slichter, della Università Harvard, è un'autorità largamente riconosciuta in materia di rapporti di lavoro, come sa chi è al corrente dei numerosi contributi da lui offerti allo studio dei problemi del lavoro negli Stati Uniti. Grazie appunto ai suoi meriti, egli fu chiamato a tenere qualche anno fa una serie di lezioni speciali sullo stato presente di ciò che gli americani denominano le relazioni industriali e cioè le relazioni che intercorrono fra lavoratori organizzati e le persone che dirigono l'impresa. In questo volume sono contenute le lezioni. Si tratta perciò di una visione sintetica e concisa del panorama sindacale della repubblica stellata che comprende uno sguardo storico sullo sviluppo del movimento, un'analisi degli effetti delle unioni dei lavoratori nella gestione delle imprese, una indagine sulle conseguenze economiche della politica salariale delle unioni, una valutazione del carattere democratico dell'organizzazione sindacale, un apprezzamento dell'apporto delle unioni alle pacifiche relazioni coi datori di lavoro e infine un giudizio sull'opera delle unioni in rapporto all'interesse generale.

Tutti gli argomenti sono trattati con

maestria e con vivacità di stile. Particolarmente utili, a cagione dell'ampia ed accurata documentazione, sono le pagine relative alle trasformazioni operate nell'ambito dell'impresa dall'avvento delle unioni come anche quelle che indagano il funzionamento delle unioni. Ma il lettore ansioso di cogliere i risultati teorici del problema si ferma con particolare attenzione sul capitolo dedicato ai salari.

Bisogna dare atto all'A. che preliminarmente dichiara di porre, piuttosto che sciogliere, i vari problemi che ad ogni piè sospinto questa materia offre. Perciò le osservazioni che seguono vogliono solo segnalare i punti a proposito dei quali il volume attira maggiormente l'attenzione del lettore.

Già in altri suoi scritti lo S. aveva parlato — e qui vi insiste più di una volta — della « distorsione strutturale dei salari » e della « disoccupazione per distorsione dei salari » (*wage-distorsion unemployment*) causata dalla contrattazione collettiva. La struttura dei salari derivante da questa contrattazione riflette i rapporti di forza delle due parti e perciò non corrisponde a quella suscettibile di livellare il grado di attrattiva degli impieghi richiedenti lo stesso tipo d'abilità e di responsabilità. Pertanto la produzione non corrisponde al massimo vantaggio della collettività; e inoltre la predominante attrattiva esercitata dagli impieghi in cui la contrattazione collettiva maggiormente eleva i salari cagiona disoccupazione. Ora, è vero che l'A. non manca di notare che l'inconveniente è compensato da altri vantaggi e così dimostra di non sopravvalutare il fenomeno. Però non pare che si sia reso conto della difficoltà concettuale che accompagna la sua argomentazione. La struttura dei salari risultante dai rapporti di forza contrattuale delle parti è una entità *reale*; mentre quella rispondente al livellamento di attrattiva di posti di uguale capacità e responsabilità è una categoria *astratta*: chi ci assicura che il mercato di lavoro lasciato libero realizzi proprio quella struttura? Risparmio al lettore il ricordo delle ben note peculiarità del mercato del lavoro: situazione di *monopsonio* da parte del datore di lavoro, inferiorità contrattuale da parte del lavoratore, ecc. che rendono impraticabile il regime di mercato libero del lavoro. Che la contrattazione collettiva faccia pre-