

all'art. 1, n. 3, della Carta sociale europea, che prevedono espressamente il collocamento come funzione statale.

Di particolare interesse si rilevano i documenti di lavoro, riportati nella seconda parte del testo, come lo sviluppo storico del collocamento ed i suoi aspetti quantitativi, sociologici ed economici, la disciplina del collocamento in Italia, Belgio, Francia, Inghilterra e Repubblica Federale Tedesca.

T. TRANQUILLO

Milano, Università Cattolica.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La qualification du travail*. B.I.T., Genève 1960. Un volume di pp. 172.

Il salario è senza dubbio un elemento fondamentale tra i vari che formano le condizioni di impiego. I tassi salariali e le modalità di remunerazione giocano sempre una parte importante nella contrattazione tra imprenditori e lavoratori, tra imprenditori e sindacati.

I problemi esaminati nel volume che presentiamo si riferiscono alle differenze salariali ed in particolare alle differenze di remunerazione che si manifestano tra i diversi posti di lavoro, all'interno di una stessa unità produttiva. Un quesito che si deve preliminarmente risolvere è quello di stabilire perchè e in che misura i saggi di remunerazione sono differenziati all'interno delle aziende. Tale problema costituisce in sè oggetto di ricerche scientifiche molto interessanti, ma rappresenta anche un aspetto essenzialmente pratico della contrattazione e degli accordi sui salari.

In generale i salari pagati per i differenti posti di lavoro sono contrattati, per certi ampi livelli, tra imprenditori e sindacati; in una certa misura sono però

determinati unilateralmente dall'imprenditore, il quale deve cercare non tanto di comprimere al minimo i costi monetari per le retribuzioni (anche per le posizioni il cui valore non è fissato direttamente dal mercato, attraverso il gioco di domanda e offerta), bensì deve tentare di determinare una serie di saggi salariali tali che la struttura retributiva in complesso si avvicini il più possibile a quella « ottima », cioè alla struttura salariale più razionale, la quale consentirà di avere il minimo di costi per un certo grado di efficienza.

Tale struttura salariale dovrà essere in grado di incentivare determinate preparazioni e specializzazioni professionali; aumentare la produttività del lavoro; mantenere alto il morale nell'azienda evitando ogni iniquità nei rapporti tra i diversi salari; mantenere quindi buone relazioni tra direzione e lavoratori e dei lavoratori tra loro e così via. Il problema della creazione di una struttura salariale razionale è diventato sempre più urgente man mano che si sono venute e si vengono ampliando le dimensioni aziendali e man mano che in conseguenza del progresso tecnologico (e della conseguente sempre più rapida scomparsa dei « mestieri » tradizionali) sono divenute sempre più numerosi i lavori e le posizioni di lavoro il cui livello retributivo non è direttamente determinato dal mercato. I contratti collettivi, nelle diverse parti del mondo, hanno di conseguenza favorito l'applicazione del « salario relativo al posto » il quale consente di evitare che la remunerazione sia in notevole misura fissata unilateralmente dall'imprenditore. D'altra parte però come si è detto il nuovo sistema retributivo, fondato sul contenuto delle diverse posizioni, è considerato fundamentalmente anche per realizzare una buona gestione sindacale.

Che quanto detto corrisponda alla real-

tà, è mostrato anche dal fatto che sistemi retributivi basati sul principio di remunerare il lavoratore a seconda del posto occupato sono applicati sia nei paesi industrializzati del mondo occidentale così come nelle economie collettivistiche e rigidamente pianificate del mondo orientale.

Ora per raggiungere l'obiettivo di fissare i salari in relazione al posto di lavoro, uno strumento sempre più diffuso consiste nella « analisi e valutazione delle posizioni » (*Job Evaluation* o *Qualification du travail*). Si mira cioè ad analizzare e valutare i compiti e le funzioni relative a determinate posizioni di lavoro, allo scopo di determinarne il valore relativo.

Queste valutazioni costituiranno la base per realizzare una struttura equilibrata dei salari all'interno di una azienda.

Lo studio del B.I.T., che stiamo esaminando, dopo avere premesso queste considerazioni generali ed aver mostrato: i vari tentativi di definizione della *Job Evaluation*; le ragioni del crescente interesse che viene mostrato verso di essa nelle varie economie industriali; i rapporti tra *Job Evaluation* e struttura dei salari in una impresa; la *Job Evaluation* e la contrattazione collettiva e la *Job Evaluation* nelle economie pianificate, passa a considerare partitamente le diverse tecniche di analisi e valutazione delle posizioni, che vengono presentate nella loro tradizionale ripartizione di sistemi analitici (o quantitativi) e sistemi non analitici (o descrittivi). Tra i primi sono collocati e descritti il metodo della comparazione dei fattori ed il metodo del punteggio semplice e ponderato, e nei secondi il metodo della graduatoria e della classificazione. L'analisi a questo proposito è molto accurata, con numerose esemplificazioni. Di ogni metodo sono considerate le diverse fasi di esecuzione, nonché i re-

lativi vantaggi ed inconvenienti. Un capitolo intero dello studio è dedicato all'esame di alcuni problemi posti dai sistemi analitici di *Job Evaluation*. Si esamina tra l'altro il rapporto tra struttura dei valori relativi delle posizioni, struttura retributiva che ne scaturisce, e le evoluzioni dinamiche sia nei sistemi economici che nei valori ed apprezzamenti sociali. Tali modificazioni dinamiche tendono indubbiamente a sottoporre a tensione sia la gerarchia dei valori delle singole posizioni in sé, sia la struttura salariale che ne discende.

Nello studio che presentiamo si considera inoltre secondo quali criteri sono scelti e determinati i fattori al cui confronto si devono valutare le posizioni e come si determinano in diverse circostanze i gradi ed i coefficienti di ponderazione per ciascun fattore. Si pongono poi soprattutto in risalto i vari metodi che consentono il passaggio da una struttura di valori relativi di posizioni ad una struttura di retribuzioni per le medesime posizioni. Una particolare analisi è dedicata poi ai problemi che derivano dalla applicazione di un sistema uniforme di valutazione delle posizioni ad ampi settori dell'economia di un paese, ed alle relative conseguenze. Un ultimo capitolo infine considera vantaggi ed inconvenienti generali della *Job Evaluation*, esaminando alcuni problemi che vengono sollevati, per imprenditori e sindacati, dalla accettazione della *Job Evaluation* ed alcune fondamentali condizioni che devono venire soddisfatte perchè i sindacati possano accettare queste nuove tecniche.

Per concludere questi rapidi cenni: il rilevante studio del B.I.T. tende a dare un carattere sistematico e ad inserire nettamente nella problematica dell'economia del lavoro un argomento tradizionalmente confinato, specie nell'esperienza america-

na, tra le mere tecniche manipolatorie degli esperti d'azienda, senza alcuna considerazione sulle eventuali conseguenze di ordine economico.

A. VILLANI

*Milano, Università Cattolica.*

PAELINCK J. - WAELBROECK J., *Programmation économique et modèles économétriques de croissance*, Georges Thone Ed., Liège 1963. Un volume di pp. 55 + 1 matrice fuori testo.

Lo scopo di questo terzo quaderno dell'I.S.E.L. è la presentazione del modello econometrico, basato sulla tecnica dell'input-output, che è servito a formulare il programma d'espansione dell'economia belga nel periodo 1961-1965. Tutto il lavoro è una illustrazione dei criteri e delle tecniche seguite per giungere alla formulazione della matrice contabile per il 1965 ossia del quadro economico dell'economia belga nell'anno terminale del programma di sviluppo.

Il primo passo è consistito nella messa a punto di una matrice contabile, la più coerente e completa possibile. La scelta dell'anno di riferimento è caduta, per ragioni ad un tempo economiche e statistiche, sul 1959. I lavori per costruire il quadro delle transazioni industriali per il 1959 hanno seguito due vie convergenti: da un lato si è estrapolato il quadro del 1953 fino al 1959 sulla base di un certo modello econometrico e dall'altro si è provveduto a comporre in una matrice tutti i dati sui flussi interindustriali disponibili nel 1959; il confronto con il quadro estrapolato ha permesso di verificare la bontà del modello econometrico prescelto. La matrice delle transazioni interindustriali è stata poi consolidata e generalizzata nel senso che i diversi rami

produttivi sono stati raggruppati in una sola voce, il settore delle « imprese », e che l'equilibrio contabile dei flussi di beni e di servizi è stato esteso ad altri flussi monetari che entrano nel sistema dei redditi. Si è pervenuti così alla matrice contabile dell'economia belga per il 1959 (p. 19).

Al fine di formulare le previsioni di sviluppo dal 1959 al 1965 si è poi osservato il comportamento di alcune importanti relazioni tecniche e di comportamento nel corso degli ultimi anni. Più precisamente si è studiato, con riferimento al periodo 1953-1959, l'evoluzione della produttività del lavoro, il rapporto tra volume degli investimenti e incrementi produttivi ed i mutamenti nel consumo familiare. Le risultanze di questa indagine sono state recepite nel modello econometrico che fa da base al programma di sviluppo del Bureau de Programmation Économique.

La struttura del modello ed i suoi limiti ricevono adeguata trattazione nella sezione terza del lavoro in esame. Il modello ha una struttura flessibile e, più che fornire un quadro previsionale unico, svela tutta una gamma di possibilità economiche. E' un semplice quadro di riferimento che permette di raggruppare tutti i dati disponibili e di trarre il massimo d'informazione per lo studio delle diverse ipotesi di sviluppo. Il fatto che esso si presenti molto aperto offre il vantaggio di poter recepire i suggerimenti dei molteplici interessi in gioco. Nel complesso esso è niente più che un esercizio econometrico; tuttavia la sua elaborazione, oltre ad assicurare coerenza interna al programma ed a permettere di tener conto delle relazioni tecniche e di comportamento più sopra citate, ha messo utilmente a nudo i punti nodali della costruzione di modelli di sviluppo e/o di programmazione. Naturalmente, resta sal-