

segue: salari reali, distribuzione del reddito e produttività; salari monetari, spinta dei costi e *guideposts*; struttura salariale; metodi retributivi; il pacchetto dell'extra-salario; sussidi di disoccupazione; pensioni; assistenza sanitaria. Se si pensa che il saggio occupa 57 pagine del primo volume, è facile rendersi conto perché alcuni degli argomenti hanno dovuto essere trattati in modo molto rapido.

La seconda osservazione che desideriamo avanzare è che queste rassegne riassumono gli studi, teorici ed empirici, in materia di relazioni industriali sviluppati nei paesi di lingua inglese. Ora se è vero che gli studi di relazioni industriali sono fioriti soprattutto in questi paesi, è anche vero che in questi ultimi tempi si sono avuti notevoli contributi anche in altri paesi. Si pensi alla fioritura degli studi sui salari e sulla distribuzione del reddito nei paesi dell'Europa continentale, studi che sembrano abbastanza dimenticati nelle rassegne presentate.

Questa lacuna è particolarmente grave nella rassegna sulla relazioni industriali in Europa e in Canada. Ad es. l'Italia è presente in questa rassegna con cinque voci bibliografiche di cui quattro dovute ad autori stranieri che hanno concentrato la loro attenzione esclusivamente su temi di natura politica-sindacale. Sembra inoltre che l'autore di questa rassegna abbia dimenticato quello che è ormai diventato un classico in tema di salari e distribuzione del reddito: intendiamo riferirci al lavoro delle Nazioni Unite, *Incomes in Postwar Europe*.

Queste osservazioni non intendono mettere in discussione la validità e l'utilità di questi *surveys* che al contrario, costituiscono, secondo il nostro parere, un'insostituibile strumento bibliografico ed un'ottima guida per chi voglia affrontare i problemi delle relazioni industriali

nel mondo moderno. È per questo motivo che l'iniziativa della Industrial Relations Research Association è degna di plauso e merita di essere continuata in futuro.

G. C. MAZZOCCHI

Milano, Università Cattolica.

LOWIT T., *Le syndicalisme de type soviétique*, Librairie A. Colin, Paris 1971.
Un volume di pp. 415.

Chi, scoprendosi l'interesse ad approfondire la conoscenza del sindacato nei paesi dell'Est europeo, pensasse di trovare una bibliografia almeno essenziale in lingua italiana, resterebbe non poco deluso. A parte il saggio di Crespi Reghizzi sull'Impresa nel diritto sovietico e gli Atti di un convegno a Tremezzo sull'Impresa di Stato nei paesi socialisti (in entrambi i casi, peraltro, l'attenzione ai fenomeni sindacali è ovviamente strumentale ad un diverso disegno di indagine) rischierebbe infatti di trovare ben poco. Più fortunato, ove decidesse di rivolgersi alla letteratura in altre lingue occidentali, anche se neppure in tali lingue abbondano opere a livello scientifico che utilizzino materiale di prima mano; ma certamente fortunato, ora, di poter disporre di un saggio accurato e documentato (corredato anche di una ricca appendice di stralci e documenti), per più aspetti stimolante, quale quello di Lowit che qui si intende presentare.

Il libro si divide, sostanzialmente, in due parti. Nella prima, l'autore, dopo un rapido *excursus* storico sulle origini (anche ideologiche) del sindacalismo sovietico, e sulle tappe del suo sviluppo e della sua espansione — quale modello di riferimento — negli altri paesi socialisti,

offre una ricostruzione minuziosa e attenta (anche alle differenze fra i vari paesi) delle strutture formali di quel sindacalismo: un sindacalismo che si pone quale strumento di collaborazione e di gestione, anziché di pressione e di rivendicazione, e si presenta quindi inserito nel contesto delle strutture formali dell'ordinamento, caratterizzato da una fitta articolazione e da una complessa rete di interrelazioni con gli altri organi dello Stato e del Partito, investito di funzioni amplissime a tutti i livelli. L'autore basa la sua ricostruzione sui testi di legge e sui documenti ufficiali: è un materiale — l'unico, del resto, utilizzabile da uno studioso occidentale — che ha precisi limiti intrinseci, giacché offre un panorama per necessità statico delle relazioni fra i vari agenti del sistema, ma che è, nei paesi in esame, abbondante e pur sempre significativo; e ciò in quanto, come l'autore stesso osserva, un tipo di sindacalismo rigido e centralizzato nella assunzione delle decisioni e nel controllo sulla loro esecuzione, esige e si esprime necessariamente in un « reticolato importante di comunicazioni formalizzate fatte di documenti scritti ».

Caratteristiche veramente apprezzabili di questa prima parte del libro sono vuoi il taglio con cui l'autore dispone la materia (centro di riferimento è soprattutto il sindacato aziendale, e continuo oggetto di riflessione sono i rapporti di esso con i livelli sindacali territoriali) vuoi l'attenzione che sin dall'inizio viene prestata alle manifestazioni di scarto fra i compiti affidati al sindacato (il programma sindacale ufficiale, come lo chiama l'autore) e i comportamenti sindacali reali, in particolare a livello d'impresa.

Questa attenzione diviene oggetto sistematico di ricerca nella seconda parte del lavoro, senz'altro la più originale; qui l'autore si propone di verificare quale concreta realizzazione trovi, in seno all'im-

presa, il programma sindacale unico previsto per tutte le sezioni sindacali aziendali: un programma calato dall'alto, rigidamente preordinato nei contenuti e vincolante. Anche per questa parte del libro l'autore non ha potuto valersi dei metodi e degli strumenti che proprio una ricerca così orientata avrebbe particolarmente richiesto (quali inchieste, rilevazioni di prassi, ecc.), e si è dovuto limitare ai documenti scritti, ufficiali e non: agevolato per altro dalla circostanza che normalmente tali documenti (circolari e, soprattutto, stampa, sindacale e non) prendono in esame comportamenti devianti non eccezionali, ma generalizzati, anche quando l'occasione apparente è offerta da situazioni singole ed eccezionali.

Lowit isola due diversi gruppi o tipi di comportamenti devianti: quelli che si traducono in un adempimento imperfetto o addirittura nel non adempimento dei compiti affidati (ad es., scarsa vitalità e svuotamento delle assemblee del personale, smitizzazione della funzione di « emulazione socialista », collusione con le dirigenze aziendali, ecc.), e quelli che si oppongono apertamente all'azione sindacale ufficiale e tendono a sostituirla con un programma nuovo. È opinione dell'autore che fra i due tipi di tali comportamenti esista una continuità sostanziale e sotterranea, accomunati come sono dalla medesima sfiducia nei riguardi delle strutture formali del sistema e del programma sindacale ufficiale, anche se i secondi possono espandersi o comunque assumere proporzioni rilevanti solo in ben determinati periodi di crisi (es., Polonia 1955-56, Cecoslovacchia 1968): quando cioè esplose il disegno di trasformare il sindacato in veicolo di manifestazione della volontà e degli interessi dei lavoratori.

P. TOSI

Milano, Università Cattolica.