

che, se mai, lo stato moderno può trarre, da un sindacalismo organizzato, disciplinato, ed obbediente alle leggi, nuova energia e nuove ispirazioni per la soluzione del problema sociale. L'Inghilterra d'oggi, forte di un movimento sindacale sperimentato e sufficientemente cosciente dei propri diritti e dei propri doveri, e di una categoria di imprenditori aperti alla sincera collaborazione sociale, sta sperimentando forme nuove di vita sociale; ma v'è da credere che, per la progressività con cui vengono attuate le riforme e per il senso di responsabilità degli individui e delle organizzazioni politiche e sociali ancora una volta, pur fra gli immancabili contrasti e insuccessi, saprà imboccare la via umanamente più adatta per la giusta, se pur graduale, soluzione dei grandi problemi del nostro tempo.

M. BEZZOLA

WILLIAMSON S. T. and HARRIS H., *Trends in Collective Bargaining - A summary of recent experience*. New York, The 20th Century Fund, 1949.

Si può considerare il presente volume come il complemento di due volumi apparsi precedentemente, sempre per cura della *20th Century Fund*, i quali trattavano rispettivamente di *Labor and the Government* e *How Collective Bargaining Works*. Mentre il primo volume trattava delle relazioni fra governo e lavoro ed il secondo esponeva i risultati di una serie di indagini sui contratti collettivi di lavoro, in atto fra le principali sedi industrie degli Stati Uniti, il presente studio è invece una esposizione chiara ed organica dei compiti, problemi e risultati dei contratti collettivi. Una breve storia sulle origini dei c.c. che iniziano nell'Ottocento i primi passi, spesso contrastati, illustra le varie fasi nel tempo, dell'evolversi di questo tipo di contratto, che ottiene il più ampio riconoscimento giuridico solo nel 1933 con la famosa Sezione 7(a) del *National Industry Recovery Act*.

E' interessante sapere ad esempio che molti stabilimenti sono interamente « unionizzati », per cui l'iscrizione ad un dato sindacato è *conditio sine qua non* per essere assunti in quegli stabilimenti: ed in questa condizione di obbligatorietà si

trova più del 45 % degli iscritti ai sindacati statunitensi. La maggior parte degli iscritti ai sindacati sono operai delle industrie, fra queste le minerarie e le ferroviarie hanno tutti i loro lavoratori iscritti ai sindacati. Questi hanno organi locali e nazionali che presiedono alle trattative ed alla esecuzione dei c.c. e le due massime organizzazioni sindacali negli Stati Uniti sono la *American Federation of Labor* e la *Congress of Industrial Organisations*. La prima ha la maggior parte degli iscritti fra specialisti, mentre la seconda ha i suoi affiliati fra le industrie di produzione di massa e fra i minatori. Gli iscritti ai sindacati passarono da 3 milioni del 1933 ai 12 milioni del 1944. Degno di nota il fatto che, a differenza di quanto avviene nella Gran Bretagna o in Svezia, o anche da noi, dove i c.c. sono generalmente stipulati su base nazionale, negli Stati Uniti i c.c. per la maggior parte fanno forza vincolante solo per lo stabilimento o per la Società per i quali sono stati stipulati; e mentre da una parte si hanno i sindacati perfettamente organizzati, da parte dei datori di lavoro manca invece quella coesione o quelle associazioni che si incontrano invece negli altri paesi.

Per quanto riguarda la terminologia ed i vari tipi di sindacati segnaliamo il capitolo IV, che ne descrive le varietà esistenti, e che vanno dal *closed shop* all'*open shop*. Molti c.c. bandiscono la serrata e lo sciopero come mezzi di lotta, oppure stabiliscono che lo sciopero è permesso solo se richiesto dalla maggioranza dei lavoratori interessati. Sino a poco tempo fa il contenuto dei c.c. era riguardato dai giudici come una mera dichiarazione di intento; ora però vi è stato un mutamento di apprezzamento ed i c.c. sono riguardati come dei veri contratti, sebbene non ne sia stata ancora precisata la natura.

Un altro fatto interessante che emerge da questo studio è questo: nonostante che i c.c. abbiano come scopo, fra l'altro, di alzare lo *standard of living* del lavoratore, risulterebbe invece che, nel tempo, la proporzione fra il reddito del lavoratore ed il reddito nazionale è rimasto inalterato — sta bene che il lavoratore statunitense ha già raggiunto un alto livello di vita — ma ci sembra però che quest'ultima affermazione sia troppo affrettata; bisognerebbe poter conoscere e controllare quali sono stati gli elementi

tenuti presenti per giungere ad una siffatta conclusione per essere in grado di giudicare della fondatezza di tale asserzione.

Vi sono notizie poi sulla reazione, negativa in principio, dei sindacati all'introduzione di nuove macchine nell'industria, ed alla conseguente disoccupazione tecnologica — l'unica industria che è sfuggita alla disoccupazione tecnologica sarebbe quella automobilistica, perchè l'introduzione di macchine nuove faceva sì risparmiare numerose unità lavoratrici, dall'altra, però, l'introduzione di nuovi congegni nelle automobili e la conseguente richiesta di nuove macchine utensili e mano d'opera, finiva per bilanciare i due fenomeni opposti. Notevoli pure le notizie riguardanti i « Production Committee » (consigli di gestione li chiameremmo in Italia) che hanno uno scopo puramente consultivo e indicativo; o il numero dei dipendenti statali iscritti ai sindacati che raggiungono solo l'8% del totale; o, infine, sui rapporti fra datori di lavoro e lavoratori durante il recente periodo bellico, in cui un apposito Ente fu creato per dirimere d'imperio tutte le controversie fra le due parti. Degno di menzione pure il Cap. XIV dove è attentamente con-

siderato il lato umano del lavoro. E' accennato al complesso di inferiorità che insorge nel lavoratore addetto sempre al solito monotono lavoro (confermando quanto da noi in Italia è stato ampiamente illustrato nei noti lavori di P. Gemelli sull'operaio nell'industria) con le sue deleterie conseguenze sia sul piano individuale che sociale. Viene inoltre ribadito il concetto che la personalità del lavoratore deve avere la supremazia su tutte le altre questioni. Il volume si chiude con un « rapporto e suggerimenti » da parte del Comitato della *20th Century Fund*. Il Comitato dopo una acuta analisi sulla struttura e funzione del c.c. da alcuni consigli per la migliore utilizzazione del medesimo.

Possiamo concludere, dopo aver letto questo lavoro, che il c.c. non deve essere solo un mezzo per fissare i termini dell'impiego, ma soprattutto un mezzo per formare nuovi strumenti capaci di stimolare e rinforzare le capacità individuali a cooperare: non quindi mezzo di lotta ma di cooperazione. Ed ambedue le parti contraenti devono aver presente di irrigidirsi meno sui « diritti » e più sulle « responsabilità », meno sulla « forza » e più sulla « persuasione ».

M. ZANNONI