

di bilancio fra sviluppo sociale ed economico. Sarebbero utili a questo punto delle informazioni ben più dettagliate di quelle sinora in nostro possesso: lo studio della esperienza storica dei paesi in cui progresso economico e sviluppo sociale hanno progredito di pari passo potrebbe esserci di molto aiuto.

Il capitolo III si prefigge di studiare sotto un aspetto quantitativo le interrelazioni esistenti fra i fattori economici e sociali dello sviluppo per un gran numero di paesi sia arretrati che sottosviluppati. Non in tutti i paesi fra gli indicatori economici e sociali (quali ad es. il reddito pro-capite, la probabilità di vita, il consumo di energia, la mortalità infantile ecc.) esistono delle correlazioni uguali: affiorano degli squilibri che devono essere corretti nelle forme più idonee. Quindi tali disuguaglianze possono indicare l'esistenza di una condizione negativa per il successivo sviluppo, altre volte però esse non sono che la conseguenza di un processo estremamente dinamico. Le conclusioni non possono essere evidentemente definitive. Quello che è importante tuttavia e che costituisce anche la parte più importante ed originale di questo contributo consiste nell'aver posto il problema su basi quantitative mentre di solito esso viene affrontato con troppo scarsi e superficiali metodi di indagine.

Il capitolo IV tratta delle spese per scopi sociali; l'analisi viene condotta per larghe classi di spesa (educazione, salute, ecc.) e per un gran numero di paesi. Conclude l'interessante volumetto un capitolo sulla coordinazione della pianificazione dello sviluppo economico e sociale ove agli aspetti prima trattati vengono aggiunti anche i problemi più tipicamente istituzionali.

O. GARAVELLO

Milano, Università Cattolica.

WOLLETT D. H. - AARON B., *Labor Relations and the Law*. 2nd Edition Little, Brown and Company, Boston 1960. Un volume di pp. XXXII + 955.

Una delle caratteristiche diffuse della pubblicistica giuridica nordamericana è quella di svolgere la trattazione non avendo come punto di partenza la norma, ma allineando in modo sistematico la fattispecie sociale, enucleata dalla *case law*, per giungere, col metodo induttivo, alla determinazione dell'illecito.

Anche l'opera che si recensisce segue tale metodo e gli autori, dopo aver esposto per ogni argomento i *cases* più caratteristici, fanno seguire *in notes* le questioni dommatiche, le quali, pur evitando una fredda elencazione delle varie opinioni e citazioni, forniscono al lettore materia di successivo approfondimento. Alla organicità del manuale istituzionale si unisce così una rassegna di giurisprudenza, e la trattazione ne risulta più viva e più chiara.

Gli argomenti su cui ruota la prima parte dell'opera sono i rapporti tra lavoratore e sindacato (quindi i diritti del primo rispetto alla forza ed al potere dei secondi) e tra lo stato da una parte ed i sindacati ed i lavoratori dall'altra. Mentre nei paesi sindacalmente deboli noi ricorriamo ai concetti di « obbligazione », « diritto » e « dovere », nei paesi sindacalmente organizzati (in cui lo stato ha una semplice funzione sussidiaria ed integratrice) la natura cogente dei contratti, dei diritti e dei doveri è posta nella sfera stessa dell'autonomia: di conseguenza nella prima parte non v'è — nè può esservi in quanto estranea alla concezione del diritto del lavoro nordamericano — un'esposizione dei diritti individuali, nell'accezione a noi vicina del preavviso,

delle ferie, del licenziamento, etc., ma tutto è lasciato alla statuizione contrattuale collettiva. Per questo formano oggetto di trattazione anche fattispecie diverse, come l'ammissione e l'esclusione di membri del sindacato, i doveri dei datori di lavoro di negoziare con i sindacati, etc. Lo stesso National Labor Relations Act, che viene qui riportato, sta piuttosto a dimostrare soltanto come lo Stato può intervenire per appianare i conflitti tra diritti individuali ed i poteri del sindacato.

Poichè i sindacati statunitensi sono a base aziendale, nella seconda parte è riportata la procedura per la determinazione dell'*exclusive bargaining agent* e per il suo riconoscimento da parte del datore di lavoro. E' una parte trattata con una certa vastità (oltre 300 pagine) e con una certa profondità: oltre allo sciopero, al picchettaggio ed al *closed shop*, vengono qui riportate numerose, diverse e straordinarie questioni che tratteggiano tutta la complessa dinamica dei sindacati, compresa quella della lotta di lavoro. Oseremo dire che questa è la parte più importante dell'opera, forse anche perchè resa più attuale dai dibattiti che si svolgono in Italia per l'applicazione dell'art. 39 della Costituzione. Strutturalmente essa trova il suo completamento con la terza e la quarta, dove vengono riportate le regole procedurali per la conclusione del contratto di lavoro e gli effetti di questo. In appendice seguono le leggi più importanti che disciplinano la materia.

Per quanto in Italia sarebbe incostituzionale quella legge di attuazione che, secondo il modello americano, ammettesse i lavoratori non sindacati alla formazione delle rappresentanze unitarie facultate a stipulare il contratto collettivo efficace per tutti gli appartenenti alla categoria professionale, dobbiamo riconoscere alla soluzione americana una natura profonda-

mente democratica. E di tale metodo democratico l'opera del Wollett ed Aaron ne è stata felice interprete.

T. TRANQUILLO

*Milano, Università Cattolica.*

YODER D. - HENEMAN H. G., *Labor Economics and Industrial Relations*. South Western Publishing Company, Cincinnati 1959. Un volume di pp. 726.

A differenza di quanto avviene in Italia, gli studi nel campo dell'economia del lavoro e delle relazioni industriali negli Stati Uniti sono assai sviluppati. Una prova è offerta dall'abbondanza di manuali sull'argomento, come quello che presentiamo, lavoro che fornisce gli elementi propri di un corso propedeutico in questo settore di conoscenze.

L'analisi viene sviluppata lungo tre distinte direzioni. Esse riguardano rispettivamente: 1) l'economia del lavoro, valutazione della politica statale e della legislazione del lavoro; 2) problemi relativi alla direzione del personale ed alle relazioni industriali; 3) contrattazione collettiva, movimenti dei lavoratori, organizzazione ed amministrazione dei sindacati moderni.

L'ultima parte del manuale tratta i maggiori problemi sociali che sorgono in connessione col rapporto di impiego moderno. In particolare sono esaminate le questioni poste dai conflitti industriali, o derivanti dalla disoccupazione, sottoccupazione, rischi di malattie industriali, bassi redditi, insicurezza economica, ecc. Lo studio si conclude con la presentazione delle prospettive di sviluppo futuro nel campo delle organizzazioni dei lavoratori e delle soluzioni dei problemi connessi.

Ora, secondo il nostro parere, l'interesse maggiore di questo studio non risiede