

Le tendenze di fondo della contrattazione collettiva

di Franco Archibugi

Relazione generale conclusiva del Seminario OECE-AEP
sulla contrattazione collettiva
Berlino-ovest, Giugno 1957

I. La ricerca di un tema dominante nel Convegno	6
1. Il “livello” contrattatale come tema dominante	6
2. La discussione critica del “livello” contrattuale	7
3. Il superamento in sede di studio delle abitudini contrattuali	7
II Costatazioni e commenti sulla divergenza dei sistemi contrattuali europei ed americani.....	9
1. Il dato dell'esperienza contrattuale francese	9
2. Il dato dell'esperienza contrattuale britannica.....	11
3. Il dato dell'esperienza contrattuale in Germania e in Italia.....	13
4. Il dato dell'esperienza contrattuale in altri paesi europei.....	15
5. Il dato dell'esperienza contrattuale americana.	16
III. Tentativo di interpretazione uniforme della divergenza dei sistemi di contrattazione collettiva.....	20
1. L'evoluzione nelle condizioni del mercato del lavoro dalla prima alla seconda fase della meccanizzazione industriale.....	20
2. La tendenza tradizionale verso la centralizzazione della contrattazione collettiva.....	21
3. I differenti modelli nazionali della tendenza tradizionale	22
4. I rapporti di forza, nella seconda fase della meecanizzazione industriale	25
IV. Tentativo di individuazione di alcune tendenze generali comuni ai diversi sistemi di contrattazione collettiva	27
1 I rapporti di forza nell'ultima fase della meccanizzazione industriale.....	27
2. L'inversione dei rapporti di forza e la nuova tendenza verso la decentralizzazione.....	32
3. La contrattazione collettiva di fronte alla trasformazione della natura e dei fini dell'intervento pubblico nell'economia.....	34
4. La nuova tendenza verso la contrattazione con il potere politico di pianificazione.....	36
Conclusione	39
Postilla bibliografica	41

Le tendenze di fondo della contrattazione collettiva

Poiché il mio compito è quello di svolgere una relazione generale sul tema e sui lavori di questo Convegno[^], mi sia concesso, al termine dei nostri quattro giorni di studio, di richiamare l'attenzione nostra sui motivi che inducono ad attribuire a questo incontro una particolare importanza.¹

[^] Questo scritto riproduce la Relazione generale svolta a conclusione dei lavori del «*Convegno sindacale sulla contrattazione collettiva*» promosso dall'OECE a Berlino nel giugno 1957. L'A. è grato al prof. Mario Romani che, con generosa amicizia, si è assunto l'onere di rivedere il testo della relazione e di suggerirne opportune modifiche e correzioni; ma è ben lungi da lui l'intenzione di affidargli la minima corresponsabilità delle idee espresse, almeno per quanto di approssimativo e superficiale vi è in esse. Il testo originale francese viene qui tradotto conservando anche alcuni riferimenti che possono apparire d'occasione, ma che sono utili a valutare meglio le parti della relazione di carattere più essenziale. D'altra parte l'intera struttura della relazione è strettamente condizionata alle circostanze nelle quali ebbe luogo e nel suo svolgimento si fa esclusivo riferimento alle relazioni e agli interventi che ebbero luogo nel corso della Conferenza. Per rendere più aperto il riferimento alla vasta letteratura sulla materia, ho aggiunto al testo della relazione una *Postilla bibliografica* ragionata. L'A. è grato al prof. Mario Romani che, con generosa amicizia, si è assunto l'onere di rivedere il testo della relazione e di suggerirne opportune modifiche e correzioni; ma è ben lungi da me l'intenzione di affidargli la minima responsabilità delle idee espresse, almeno per quanto di approssimativo e superficiale vi è in esse.

¹ Il testo originale francese viene qui tradotto conservando anche alcuni riferimenti che possono apparire d'occasione, ma che sono utili a valutare meglio le parti della relazione di carattere più essenziale. D'altra parte l'intera struttura della relazione è strettamente condizionata alle circostanze nelle quali ebbe luogo e nel suo svolgimento si fa esclusivo riferimento alle relazioni e agli interventi che ebbero luogo nel corso della Conferenza. Il testo qui riprodotto è estratto da quello che fu ripubblicato in un volume della collana dell'Ufficio Studi della Cisl (Quaderni di studi e documentazione, N.12) che conteneva la traduzione italiana di tutte le relazioni del Seminario: *Aspetti e tendenze della contrattazione collettiva*, Roma 1959. Per rendere più aperto il riferimento alla vasta letteratura sulla materia, l'A. ha aggiunto al testo della relazione, nel momento della pubblicazione nel volume suddetto, anche una postilla bibliografica ragionata. **[Nota del curatore]**

Anzitutto tale importanza deriva direttamente dalla qualificata partecipazione. In questa sala, non c'è bisogno che vi insista, sono riuniti tra i più impegnati responsabili delle politiche sindacali e contrattuali delle organizzazioni operaie dell'intera Europa evoluta e, con qualche lacuna apprezzabile, dell'intero occidente industriale². In ogni delegazione, accanto ai “leaders” sindacali che hanno le maggiori responsabilità nel decidere gli indirizzi e i criteri della politica contrattuale delle rispettive organizzazioni, vi sono gli esperti economici che forniscono, come studiosi del movimento operaio, l'aiuto tecnico all'azione contrattuale e la cui opinione ha una influenza determinante sulle politiche stesse dei “leaders” sindacali³.

La composizione di questa assemblea è dunque il primo indice della sua importanza. L'intera Europa sindacale vi è rappresentata, con gli uomini più responsabili per la politica contrattuale. Inoltre vi è schierata, qui alla mia sinistra, l'intelligentsia del movimento operaio americano (o se si preferisce la rappresentanza più qualificata dei suoi « thinking departements »)⁴, che essendo il movimento operaio di un Paese in cui il capitalismo e l'industrializzazione sono giunti al loro

² Presenti al Seminario sono stati dirigenti sindacali di quasi tutti i Paesi dell'OECE (Austria, Belgio, Danimarca, Francia, Germania occidentale, Grecia, Olanda, Italia, Lussemburgo, Norvegia, Paesi Bassi, Regno Unito, Svezia e Svizzera) e, inoltre, degli Stati Uniti d'America.

³ Il progetto preparato dall'OECE-AEP (“Agenzia europea per la produttività”), in base al quale è stato organizzato il Seminario di Berlino afferma esplicitamente nel paragrafo 2: “*Questa sessione ha per scopo, di riunire i capi dei servizi di ricerca o di studi economici incaricati della predisposizione delle politiche di contrattazione collettiva, o i responsabili sindacali il cui atteggiamento influisce direttamente sulle tendenze di queste politiche, al fine di procedere ad uno scambio di esperienze e di analizzarne i diversi aspetti e i loro effetti sul clima quotidiano delle relazioni industriali sul piano storico, sociale, politico ed economico*”.

⁴ I sindacati americani erano presenti al Seminario con i seguenti esperti economici: Stanley Ruttemberg, Direttore dell'Ufficio Studi dell'AFL-CIO; Otis Brubaker, Direttore dell'Ufficio Studi dei *United Steelworkers of America*; Donald Danielson, Direttore dell'Ufficio Studi della *United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America*; Frank Honigsbaum, Direttore dell'Ufficio Studi dei *United Papermarkers of America*; Carl Huhndorff, Direttore dell'Ufficio Studi della *International Association of Machinists*; e Tat Weinberg, Direttore dell'Ufficio Studi dei *United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America*. Erano presenti anche i seguenti studiosi americani di *industrial relations*: Adolf Sturmthal, Everett Kassalow e Irwin Tobin.

stadio più sviluppato, costituisce il punto di riferimento permanente per ogni movimento operaio cosciente del suo proprio sviluppo.

Oltre alla elevata qualificazione dei partecipanti, contribuisce a dare una particolare importanza al nostro incontro il fatto che esso, nei modi in cui è stato pensato ed organizzato, costituisce una interessante novità nella storia del sindacalismo mondiale.

E' difficile, mi sembra, ritrovare nel passato un'altra iniziativa di questo tipo, per la quale i responsabili delle politiche contrattuali operaie europee ed americane. si sono incontrati su un piano di studio, per ripensare con tranquillità e senza l'ansia dell'azione militante, i problemi contrattuali dell'epoca presente, giudicarne la natura e le caratteristiche e ricavarne ispirazioni per le decisioni operative.

I congressi e le riunioni ufficiali del movimento operaio internazionale non sono infatti i più adatti a rendere attenta la considerazione dei problemi contrattuali, così come è stato possibile nel nostro Convegno, in cui la passione sindacale è stata integrata e in qualche misura superata da uno spirito di ricerca da parte degli esperti-sindacalisti presenti. E qualche riunione di studio organizzata dagli organismi sindacali internazionali non ha mai raggiunto il grado di rappresentatività di questo Convegno.

Questo deve costituire, a giusto titolo, un vanto dell'AEP-OECE che è riuscita a fare ciò che i sindacati per proprio conto non erano riusciti ancora a fare.

Finora gli studiosi del movimento operaio dovevano indirizzarsi, per valutare le motivazioni delle politiche sindacali, a studi monografici e a inchieste in ciascun paese. Con questo Convegno i sindacalisti stessi hanno fornito una sintesi altamente significativa dei più importanti indirizzi di politica contrattuale all'epoca presente. Questo particolare attributo di importanza non è sfuggito, per esempio, ad uno dei più acuti conoscitori americani del movimento operaio europeo, il prof. Adolf Sturmthal⁵ che -- presente in questa sala - ha seguito con attenzione i nostri lavori, dimostrando con ciò che la sua informazione sui problemi del sindacalismo europeo sa rimanere all'altezza della sua buona reputazione.

⁵ I più noti studi del prof. Sturmthal sul sindacalismo europeo sono: *The Tragedy of European Labor 1918-1939*, New York 1943, *Unity and Diversity in European Labor*, Glencoe 1953, e la raccolta di saggi di vari autori sulla contrattazione collettiva in sette Paesi, *Contemporary collective bargaining in seven countries*. New York 1957. Si veda inoltre la postilla bibliografica di questa relazione.

Un ultimo fattore d'importanza del nostro Convegno è rappresentato dal tema della discussione: discutendo infatti sulla contrattazione collettiva, il movimento sindacale discute qualcosa che è fondamento della sua propria esistenza, la sua ragione d'essere. E discutendo sulle prospettive della contrattazione collettiva, il movimento sindacale discute del suo proprio avvenire, del futuro stesso del sindacalismo.

L'OECE-AEP, dalla sua istituzione ad oggi ha organizzato altri Convegni per i sindacalisti: vorrei ricordare specialmente quelli di interesse generale, quello cioè di Londra sul progresso tecnologico (detto automatismo), e il sindacato⁶; e quello dell'Aía sulle tecniche di contrattazione sulla produttività a livello d'impresa⁷. Mi sembra però di non sbagliare affermando che quei Convegni erano qualcosa come un lavoro preparatorio a questo Convegno di Berlino. Da argomenti -che per quanto di estrema attualità sono non di meno, in certo modo, periferici, si è passati alla discussione del problema centrale (meglio ancora sarebbe dire vitale) del movimento operaio: la *contrattazione collettiva*. E a ciò si è giunti, appunto, dopo avere esaminato in via preliminare che cosa le novità in materia di progresso tecnologico e in materia di tecniche di organizzazione della vita di impresa, comportano per l'azione contrattuale.

Dobbiamo pertanto riconoscere ed apprezzare questa continuità dei Convegni dell'OECE e testimoniare che essi sono stati preparati con molta intelligenza. E questa è anche la ragione per la quale dobbiamo riconoscere che in questo incontro berlinese, i sindacalisti europei ed americani invitati dall'OECE-AEP sono finalmente arrivati a discutere ciò che massimamente doveva essere ed è loro vocazione discutere: *quali sono le tendenze di fondo della contrattazione collettiva nella nostra congiuntura storica?*

⁶ Il tema preciso del Convegno di Londra fu: "Sessione di studi sindacali sull'automazione". Esso si svolse dal 14 al 17 maggio 1956. L'AEP ne ha pubblicato, nel marzo del 1957, un rapporto finale con il testo di tutte le relazioni e il testo della risposta generale di ciascun relatore agli interventi sulla sua propria relazione. In appendice, documenti e bibliografia.

⁷ Il tema preciso del Convegno dell'Aja fu: "Partecipazione dei lavoratori ai vantaggi risultanti da un aumento della produttività". Esso si svolse dal 27 al 30 novembre 1956. E' stato pubblicato un rapporto finale con il testo delle relazioni.

I. La ricerca di un tema dominante nel Seminario

Se questi sono i principali motivi che inducono ad attribuire una particolare importanza al Convegno, e spero di non aver troppo lusingato gli amici qui presenti, ne consegue che assai elevata è stata la responsabilità di coloro che vi hanno partecipato, sia predisponendo relazioni speciali sui vari temi all'ordine del giorno, sia intervenendo nella discussione. Né posso tacere il fatto che alquanto pesante mi sembra la responsabilità di coloro che sono stati invitati a preparare, a conclusione dei lavori, la relazione generale del Convegno stesso.

1. Il “livello” contrattatale come tema dominante

L'abbondanza dei problemi sollevati nel corso della discussione, si presta infatti assai poco ad una sintesi rispettosa delle diverse posizioni e dei diversi orientamenti. Ed è del tutto impensabile riuscire a fare un quadro dei lavori che non sia lacunoso e che non produca pertanto l'insoddisfazione di molti tra coloro che hanno partecipato attivamente ai lavori del Convegno, traendone diverse impressioni e significati.

D'altra parte, per volere delineare ad ogni costo un quadro generale soddisfacente di tutte le opinioni e di tutti i problemi sollevati, si rischia di cadere nel genericismo, offrendo una pittura in cui sono espresse, è vero, tutte le variazioni di colore, ma che proprio per questo fa perdere di vista i contorni e i tratti del disegno. Ne verrebbe fuori un quadro ricco di sfumature ma privo di contenuto.

E' per questo che mi limiterò a sviluppare un solo tema dominante, un *leit motiv*, al quale mi sembra si possano ricondurre le numerose variazioni di idee e contrappunti di vista sul futuro della contrattazione collettiva nei paesi industrializzati, che hanno caratterizzato le nostre giornate di lavoro. Così facendo, una volta almeno nella mia vita, farò il “rentier”, vivrò cioè di rendita sul lavoro complesso e intelligente del collega Levard, che gravato delle mie stesse responsabilità di relatore generale, ha già tracciato un riassunto esauriente dei nostri lavori.

Il tema dominante, il *leit motiv* (al quale dunque mi limiterò a fare riferimento) del Convegno, mi sembra di poterlo cogliere nella vasta discussione sul predominio che viene assegnato a questo o a quel livello della contrattazione collettiva. Poiché il “livello” della

contrattazione condiziona anche la materia stessa della contrattazione, la discussione sul predominio assegnato a questo o a quel livello della contrattazione si è intessuta nei nostri lavori di vasti riferimenti anche al problema di quale sia il livello più opportuno da scegliere per risolvere contrattualmente i diversi problemi oggetto della contrattazione stessa.

2. La discussione critica del “livello” contrattuale

Che questo sia stato il tema dominante dei nostri lavori, lo si deve soprattutto all'impostazione del seminario: esso si è diviso infatti in cinque terni⁸ tre dei quali sono riferibili direttamente al “livello” della contrattazione. Ed era inevitabile che, nell'espone le esperienze che negli Stati Uniti, e in ciascun Paese europeo cui si è fatto riferimento, si hanno per ciascuno dei tre livelli così genericamente classificati, si tendesse anche ad esaminare l'importanza delle esperienze contrattuali al livello prescelto in relazione alle esperienze contrattuali negli altri livelli. Anzi, la parte più intelligente di ciascuna relazione è stata proprio quella che, al di là della pur interessante esposizione delle pratiche e modalità contrattuali predominanti al livello che si valutava, ha portato l'attenzione sui rapporti tra queste pratiche e l'insieme della struttura delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva nel Paese considerato. La parte più intelligente di ciascuna relazione, cioè, è stata quella di commento critico alla situazione contrattuale esposta, in rapporto con altre possibili situazioni e con il complesso delle condizioni che hanno reso la situazione tale quale essa è.

3. Il superamento in sede di studio delle abitudini contrattuali

Ci siamo dunque trovati dinanzi ad una cospicua diversità di sistemi di relazioni industriali. Una prima diversità fra il sistema

⁸ 1) La contrattazione collettiva a livello aziendale; 2) la contrattazione collettiva a livello di settore; 3) la contrattazione collettiva a livello nazionale; 4) la contrattazione collettiva e il progresso tecnico; 5) la contrattazione collettiva e la legislazione. Su ciascuno dei temi si è avuta una relazione di parte europea e una relazione di parte americana, eccetto che per il terzo tema sul quale si è avuta una sola relazione di parte europea.

americano. nel suo complesso e i sistemi dei Paesi europei nel loro complesso. Una seconda diversità tra i sistemi di relazioni industriali di ciascun Paese europeo. A questa diversità ha fatto seguito una garbata ma inevitabile polemica. È abito del sindacalista di vivere ed agire con i piedi ben piantati per terra. Tale abito, che gli reca numerosi vantaggi, qualche volta lo porta ad assumere i dati della sua esperienza come inalterabili e a ragionare nei termini che gli offre non la realtà in generale ma la sua *realtà*, che sovente si identifica nelle sue *abitudini*. Questo abito non è stato completamente dimesso neppure nel nostro Convegno di studio, e ne è scaturita una difesa del proprio sistema di relazioni industriali ed una inclinazione a ritenerlo, alla fine dei conti, il migliore fra quelli possibili, date certe condizioni.

Io non dirò nulla contro questa inclinazione, che peraltro ha ottime ragioni di esistere, ove si considerino da vicino le condizioni reali di ciascun ambiente. Cercherò tuttavia di partire da essa, per tentare una interpretazione dei fattori di diversificazione nei vari sistemi di relazioni industriali da cui quella stessa inclinazione, in definitiva, prende le mosse; ed è mia presunzione che la interpretazione che tento dovrebbe portarci, almeno in questa sede che è una sede di studio, a superare quella inclinazione stessa, sia per quanto riguarda l'esame della situazione esistente sia per quanto riguarda la delineazione di alcune tendenze evolutive nei diversi sistemi di relazioni industriali nel loro complesso.

II Costatazioni e commenti sulla divergenza dei sistemi contrattuali europei ed americani

In sintesi, il punto sostanziale di divergenza su cui si sono incrociati tutti i nostri dibattiti mi è sembrato quello dell'enfasi .data ai particolari vantaggi che possono trarsi dallo sviluppare la contrattazione ad un determinato livello piuttosto che ad un altro. Per quanto ciascuno di noi non pensi (e nessuno qui abbia detto) che l'azione contrattuale collettiva dei lavoratori svolta ad un livello debba escludere quella svolta ad un altro livello, nei nostri dibattiti mi è sembrato che la tendenza di ciascun intervento sia stata quella di porre in evidenza i particolari vantaggi o le necessità particolari di svolgere l'azione sindacale poggiando sulla situazione delle imprese singole, o di una industria in particolare, o dell'intera economia nazionale.

1. Il dato dell'esperienza contrattuale francese

Quando il collega Ventejol ha esposto come in Francia si realizza la contrattazione a livello di azienda⁹, egli ha fatto innanzitutto riferimento ad una situazione generale (legislativa e contrattuale) in cui il contratto aziendale è considerato piuttosto una eccezione, che la regola. Egli ha indicato giustamente che persino la nomenclatura corrente rispecchia questa eccezionalità della contrattazione a livello aziendale solo i contratti collettivi nazionali, regionali o locali “hanno diritto al titolo di contratti collettivi (*conventions collectives*), mentre i contratti conclusi in uno stabilimento si chiamano accordi collettivi (*accords collectifs*)”. Tale significativo problema di definizione, conseguenza della pratica esistente e della diversa validità giuridica, che la pratica ha prodotto, delle due forme di contrattazione, è comune, io credo, a tutti i principali paesi europei; comunque è certamente comune all'Italia ove con estrema difficoltà si riesce ad elevare, nella dottrina come nell'uso corrente, gli accordi aziendali alla dignità di contratti collettivi.

⁹ G. Ventejol, Segretario Confederale della *Confédération Général du Travail-Force Ouvriere*, ha presentato la relazione sul tema: *Les formules d'accords collectifs au niveau de l'entreprise* [pubblicata in traduzione italiana nel volume citato *Aspetti e tendenze etc.* a p. 83) Nota del curatore]

Ma anche nel contenuto è mantenuto in genere in Europa una rilevante distinzione fra il contratto collettivo per la professione o l'industria e l'accordo aziendale. La materia degli accordi aziendali è in genere confinata a quelle questioni che non riescono ad essere risolte al livello del settore industriale. E i casi in cui un accordo aziendale tratta le stesse questioni del contratto di settore, sono presentati come eccezionali modifiche ad una regola comune, che è sempre quella del contratto stipulato al livello del settore industriale.

Da ultimo, riguardo anche agli agenti contrattuali, si tende in Europa a distinguere nettamente i contratti a livello di settore e gli accordi aziendali, facendo negoziare (per la parte operaia) gli uni al sindacato e gli altri ad organismi di rappresentanza operaia di azienda non sindacali, dalle strutture e caratteristiche più svariate.

Questa situazione di eccezionalità della contrattazione aziendale è ciò che induce il collega Ventejol - (malgrado il riconoscimento di un certo sviluppo in Francia negli ultimi anni della contrattazione collettiva a livello di azienda; e malgrado la dichiarazione che per un sindacalista conti dimostrare con i fatti, un giorno dopo l'altro, un progresso di risultati raggiunti dai contratti collettivi qualsiasi sia il campo geografico", e malgrado, infine, l'importante invito a prendersi cura di introdurre come agente contrattuale il sindacato anche al livello dell'azienda) - è ciò che induce, dicevo, il collega Ventejol ad affermare "che è sul piano professionale reale e interprofessionale che la contrattazione collettiva ritrova il suo vero senso".

La contrattazione al livello di impresa è dunque, in Europa, una possibilità che si offre al sindacato, più o meno sfruttata, ma il perno delle relazioni industriali è nella contrattazione a livello di settore industriale. E il collega Ventejol, malgrado che a lui fosse affidato il tema di illustrare le formule della contrattazione collettiva a livello di azienda, non ha potuto fare a meno di darci un quadro dell'intera problematica contrattuale in Francia, iniziando con l'esame di come il diritto francese riconosce la contrattazione e concludendo con delle considerazioni, peraltro interessanti, sulla "necessità di una politica che superi il quadro dell'impresa". Non ha potuto fare a meno di offrire, infatti, una prospettiva così complessa, appunto per la esiguità delle esperienze di contrattazione aziendale, messa in luce dalla stessa interessante tabella allegata alla sua relazione, tabella che esprime la struttura delle unità contrattuali in Francia. Nella tabella, ove se ne accetti la attendibilità statistica, si mostra chiaramente che, salvo nel

settore della trasformazione dei metalli, la contrattazione aziendale non ha ancora consistenza in Francia, rispetto a quella che si realizza ai livelli territoriali.

Non credo di sbagliare affermando che tale constatazione (anche se non mi risulta siano stati pubblicati studi sulla struttura delle unità contrattuali negli altri paesi europei) può essere estesa a tutti i paesi europei.

Dobbiamo, tuttavia, prendere atto dell'importante riconoscimento del collega Ventejol che vi è una sicura evoluzione, -in particolare dopo il 1955 - verso l'espandersi in Francia della contrattazione collettiva aziendale. (“in circa 7 anni si sono avuti 213 accordi di impresa e 309 adattamenti contrattuali di impresa »).

2. Il dato dell'esperienza contrattuale britannica.

L'eccezionalità della contrattazione aziendale nei paesi europei è confermata dallo spirito che ha pervaso la relazione del collega Webber, spirito di profonda lealtà al sistema britannico di contrattazione per settore di industria realizzato sulla base di centocinquanta anni di esperienza sindacale¹⁰. Essendo oggetto della sua relazione appunto le formule della contrattazione collettiva al livello di industria, non potevamo attenderci delle informazioni su quanto avviene al livello di impresa. Ho tuttavia il sospetto che se fosse stato affidato al collega Webber il tema delle formule della contrattazione collettiva al livello di impresa egli si sarebbe trovato in difficoltà ancora maggiori di quelle in cui si è trovato il collega Ventejol, essendo il sistema britannico di contrattazione a livello di settore ancora più esclusivo che in Francia. Ma il collega Webber, non ha nascosto che dalla fine della guerra “*benché la maggior parte degli accordi nazionali stabiliscono una procedura per il regolamento dei conflitti locali e che il numero di questioni suscettibili di degenerare in conflitti locali sia diminuito, grazie ai negoziati a livello di industria, gli scioperi locali sono più frequenti di prima della guerra e hanno tendenza ad essere non ufficiali, cioè non riconosciuti dal sindacato*”.

¹⁰ Vedi: J. Webber, della *Transport Salaried Staffs' Association* ha presentato una relazione sul tema: *Industry-wide collective bargaining patterns*, in Great Britain (pubblicata in traduzione italiana nel vol. cit. *Aspetti e tendenze etc.* a pag. 131).

Questa osservazione del collega Webber (peraltro non nuova per chi ha studiato le vicende sindacali inglesi nel dopoguerra) è della massima importanza: infatti essa mostra che proprio là ove il sistema contrattuale è irrigidito ai livelli del settore di industria, vi sono delle tendenze centrifughe della stessa parte operaia, tendenze di “adattamento” alle situazioni “locali” (che in questa sede è appropriato intendere come “aziendali”). Tali tendenze, dove non possono sfogare nella normale contrattazione aziendale del sindacato perché il sistema, in certo senso, la esclude, si manifestano in agitazioni di base che tendono a svilupparsi al di fuori del sindacato.

In un punto della sua relazione il collega Webber difende il sistema della contrattazione collettiva nazionale dalla accusa (ricorrente se non erro all'interno stesso del movimento sindacale britannico e specialmente ai suoi livelli meno elevati) che essa produce un “gap” tra i dirigenti nazionali e i negoziatori da una parte e i membri di base (“*rank and file members*”) dall'altra, con grave danno della democrazia sindacale; il collega Webber sostiene che non bisogna invece dimenticare i compiti di mediazione del sindacato fra gli interessi particolari e i problemi generali. Inoltre riconosce - un'altra frequente lamentela del membro di base talora giustificata - che i negoziati a livello nazionale durano troppo tempo. E' certamente significativo che ragioni di questo genere vengano addotte oggi all'interno dello stesso sindacato per criticare quel tipo di contrattazione per un intero settore industriale, che un tempo era stata considerata al contrario un punto di arrivo, uno strumento di maggiore efficacia contrattuale, proprio perché consentiva una maggiore forza di coesione tra i lavoratori associati e una maggiore sicurezza sindacale.

E' probabile che una tendenza, come quella riconosciuta in Francia, verso l'estendersi della contrattazione a livello aziendale, vi sia anche in Gran Bretagna ed in altri paesi europei, sia pure in grado minore. Ma ciò che indubbiamente risulta, sulla base anche di quanto ha affermato il collega Webber, è l'esistenza di un bisogno di contrattazione a livelli che non siano solo di settore industriale. In altra parte della sua relazione rispondendo ad una possibile obiezione, il collega Webber così si è espresso: “*si è detto che la contrattazione a livello nazionale conduce i sindacati a trascurare il loro lavoro locale. Questo probabilmente è vero per quelle industrie come la meccanica, le costruzioni navali e la metallurgia, dove il delegato di*

fabbrica (“shop steward”) ha importanti funzioni connesse alla procedura dei conflitti del suo sindacato e alla negoziazione dei tassi di remunerazione a rendimento a livello di impresa. Anche in queste industrie - riconosce il collega Webber molto intelligentemente - sembra che sia stata data poca attenzione alla possibilità di allargare l'area delle questioni che - forse entro la cornice dei più generali principi stabiliti su base nazionale - potrebbero essere oggetto di contrattazione a livello di impresa. Come esempi di queste questioni vi sono la sicurezza nel lavoro, l'eccedenza di mano d'opera, il reimpiego, le promozioni, i licenziamenti e le misure disciplinari, i piani di pensionamento e di assistenza malattia. La questione della contrattazione locale è, tuttavia, legata allo statuto del delegato di fabbrica”.

Il collega Webber cioè, ritiene che vi sia ampio spazio per integrare, più di quanto non si sia fatto finora a causa di incuria, oppure a causa della natura del sistema stesso, la contrattazione collettiva al livello di industria con accordi aziendali, purché questi ultimi non riguardino questioni trattate da quella.

L'ossatura del sistema britannico è e rimane tuttavia la contrattazione collettiva al livello di settore e su di essa poggia la struttura e la forza del sindacato.

3. Il dato dell'esperienza contrattuale in Germania e in Italia.

In Germania e in Italia la struttura delle unità contrattuali rivela, non diversamente che in Gran Bretagna e Francia, un determinante ancoraggio ai contratti collettivi di settore industriale. La collega dr. Ursula Graefe in un suo interessante intervento ci ha offerto la notizia che in molti contratti di settore in Germania occidentale vi sono norme di esplicito divieto di modificare, ai livelli più bassi dei gruppi contraenti, le disposizioni previste -nei contratti stessi di settore. E' vero che il collega Müller ha creduto opportuno correggere subito una falsa interpretazione che poteva trarsi dalla dichiarazione della gentile collega Graefe e cioè che fosse inesistente una contrattazione a livello più basso, specialmente aziendale. Egli ha anzi affermato che malgrado le norme preclusive dei contratti nazionali si vanno sviluppando anche in Germania occidentale delle esperienze contrattuali a livello aziendale particolarmente interessanti. Tuttavia è

un dato di fatto che anche nella Germania occidentale il sistema contrattuale poggia ancora quasi esclusivamente sui contratti nazionali di settore.

Così in Italia, malgrado che i due più importanti sindacati - la CISL e il Sindacato comunista - abbiano entrambi assunto recentemente, con enfasi particolare, l'indirizzo di esercitare il massimo sforzo per sviluppare l'azione contrattuale a livello aziendale (trasformando radicalmente il tradizionale atteggiamento dei sindacati italiani, non dissimile fino a pochi anni fa da quello di tutti i sindacati europei), malgrado dunque queste novità, la struttura delle unità contrattuali rimane ancora dominata fortemente dai contratti nazionali di settore. E non diversamente che altrove in Europa - anzi più accentuatamente, proprio per la chiara posizione ufficiale delle confederazioni sindacali - è diffuso in Italia il problema di mettere d'accordo il contratto nazionale, fondamento del sistema contrattuale stesso, con lo sviluppo delle negoziazioni aziendali. E' molto diffuso infatti - proprio per, non allarmare molti settori dello stesso sindacato - il modo di dire che la contrattazione aziendale, lungi dall'escludere quella nazionale, ne costituisce solo una "integrazione": ciò che, in pratica, se elimina alcune difficoltà psicologiche, costituisce una remora non indifferente ad un reale sviluppo della contrattazione a livello aziendale; giacché - come è ben comprensibile - tanto più si fa riferimento alla esistenza di un contratto nazionale, tanto meno si fa sentire l'esigenza di coprire con contratto indipendente i lavoratori di una azienda, e tanto meno, quindi, si riesce a portare in discussione a livello aziendale questioni del rapporto di lavoro che, altrimenti, dovrebbero essere forzatamente discusse in qualche modo a questo livello. L'abitudine stessa di considerare prevalente l'uno o l'altro dei livelli contrattuali, influisce sullo sviluppo e l'estensione delle esperienze nell'uno e nell'altro livello.

E' da ultimo opportuno sottolineare come l'irrigidimento della contrattazione collettiva ai livelli di settore sia più radicato in Germania e in Italia, rispetto alla Gran Bretagna e alla Francia, in virtù delle esperienze corporative e fasciste che si sono avute nei due Paesi. Queste esperienze - da un lato hanno reso la contrattazione per industria ancora più concentrata: in Italia, per es. i contratti, più che "per industria" sono "di categoria", cioè abbracciano in molti casi lavoratori di più industrie affini, come per esempio il contratto nazionale dei lavoratori "metalmecanici" che copre tutte le industrie

siderurgiche, metallurgiche, le costruzioni navali, le industrie automobilistiche e ferroviarie, le industrie di macchine utensili, di macchine da ufficio, le industrie elettromeccaniche e tutte le lavorazioni meccaniche nella loro infinita varietà.

D'altro lato, quelle esperienze corporative e fasciste, determinando oltre all'irrigidimento della contrattazione al livello di settore industriale, anche la negoziazione coatta e la determinazione quasi amministrativa dei saggi salariali, hanno lasciato in eredità al sistema contrattuale attuale, che è formalmente libero, una accentuazione aggravata di tutti quei difetti propri della contrattazione a livello di industria, che, solo in misura meno acuta, sono normalmente riscontrati in altri Paesi come la Francia e la Gran Bretagna (per es. la burocratizzazione del sindacato, il distacco dei dirigenti nazionali dalla base, la procedura farraginoso, la mancanza di mordente contrattuale, etc.).

4. Il dato dell'esperienza contrattuale in altri paesi europei.

La funzione egemonica in tutta l'Europa della contrattazione a livello di settore è, tendenzialmente, compromessa solo nei paesi di minore popolazione. Ed è compromessa non già nel senso di un particolare più intenso sviluppo della contrattazione collettiva aziendale, bensì da formule di contrattazione collettiva che superano lo stesso livello dell'industria, per interessare invece il livello inter-industriale o nazionale.

Abbiamo esaminato nei nostri lavori con cura il sistema contrattuale olandese, esposto dal collega Albeda¹¹, che è l'esempio più estremo di integrazione dell'azione contrattuale con l'azione amministrativa dello Stato; ma anche nei Paesi scandinavi abbiamo constatato che esiste un grado notevole di condizionamento perfino dell'azione contrattuale a livello di settore industriale da parte delle scelte di politica economica nazionale alle quali in diverse forme partecipa il sindacato. Nella relazione dei colleghi Holmberg e

¹¹ W. Albeda della "Christelijk National Vakverbond in Nederland" ha presentato una relazione sul tema: *Collective bargaining at national level in Nederland* (pubblicata in traduzione italiana nel citato volume *Aspetti e tendenze etc.*, a pag. 115).

Meidner¹² traspare il conflitto che in seno allo stesso sindacato svedese si delinè con la tendenza dei sindacati professionali a respingere le pressioni della confederazione centrale circa un coordinamento della politica salariale. Ma riconosce che “la politica salariale svedese, dal 1950, è dominata da una sempre maggiore precisazione e coordinazione degli obiettivi.

Forse il Belgio è l'unico, fra i paesi europei di minore popolazione, in cui tale condizionamento si realizza nella misura più nascosta, data la pluralità di comitati paritetici incaricati di trattare le questioni salariali. Nel Belgio, tuttavia, come risulta dalla relazione del collega Genot¹³, esiste il tipo attualmente più perfezionato (fra i paesi europei) di inquadramento legislativo e amministrativo della contrattazione per livello di settore industriale. E questo inquadramento costituisce un notevole superamento nei fatti del sistema di contrattazione a livello di industria. Le esperienze di contrattazione a livello dell'intero paese, tipiche dei paesi europei di minore popolazione, sono in parte la conseguenza di tendenze evolutive nella politica economica che cercherò di interpretare dopo aver discusso le fondamentali implicazioni della constatata inclinazione dei responsabili della contrattazione collettiva in Europa verso il livello del settore industriale, come luogo, per così dire, « naturale » della contrattazione sindacale.

5. Il dato dell'esperienza contrattuale americana.

La situazione muta radicalmente ove si consideri l'atteggiamento dei nostri colleghi americani. “*La maggior parte dei lavoratori organizzati degli U.S.A. lavorano sotto contratti collettivi che sono negoziati a livello locale e a livello di azienda*”: così ci ha dichiarato

¹² Per Holmberg e Rudolf Meidner dell'Ufficio Studi della “*Lands organisationen i Sverige*” hanno presentato una relazione sul tema: *The issues involved in consideration of bargaining procedures at various levels in Sweden* (pubblicata in traduzione italiana nel vol. citato *Aspetti e tendenze, etc.* a pag. 201).

¹³ André Genot, Segretario nazionale della *Fédération Général du Travail de Belgique*, ha presentato una relazione sul tema: *Les conventions collectives et la legislation* (pubblicata in traduzione italiana nel vol. citato *Aspetti e tendenze etc.* a pag. 283)

subito, in apertura, della sua relazione il collega Danielson¹⁴. E vano sarebbe tentare di scoprire nel seguito della sua relazione qualche piccola insoddisfazione per il sistema americano di “relazioni industriali”. Anche quando egli afferma “*la struttura della contrattazione collettiva a livello di azienda non offre la possibilità di coordinare le condizioni a livello di azienda entro l’area di una intera industria, né di seguire un modello nazionale*”, egli è ben lungi dal ritenere ciò una cosa deprecabile, né d'altra parte è disposto ad attribuire alla contrattazione collettiva stessa molta responsabilità per il mancato coordinamento¹⁵.

La sua convinzione di fondo è quella che le strutture contrattuali americane “*non hanno la pretesa di risolvere i problemi che si pongono sul piano dell’industria in generale o a livello nazionale. Esse mirano alla contrattazione locale. Esse non sono statiche, ma dinamiche e abbastanza elastiche per rispondere alle necessità di ogni problema che si pone nella loro area* » . E' inutile dire che ogni riferimento a persone, luoghi e... sindacati reali è puramente casuale!

Non sarebbe legittimo, d'altra parte, meravigliarsi del fatto che il collega Danielson ha posto così fortemente l'accento sulla contrattazione a livello aziendale, sulle sue modalità e i suoi vantaggi : era il tema preciso della sua relazione. Più significativo è il fatto che il collega Huhndorff avendo come compito quello di svolgere una relazione sulle formule della contrattazione collettiva a livello di industria¹⁶, abbia dovuto premettere alla sua relazione che “*la contrattazione collettiva a livello di industria, nel senso più stretto,*

¹⁴ Donald Danielson, Direttore di ricerche della *United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America* ha presentato una relazione sul tema: *Shop or Plant Level Collective Bargaining Patterns in the United States* (pubblicata in traduzione italiana nel vol. citato *Aspetti e tendenze etc.* a pag. 113).

¹⁵ Aggiunge infatti il collega Danielson: “*Questo stato di cose non è imputabile alla struttura della contrattazione collettiva ma dipende dalle forti differenze tra le aree economiche negli Stati Uniti e dalla estensione delle organizzazioni sindacali in queste aree. Se la struttura contrattuale a livello di azienda non comporta una standardizzazione delle condizioni di lavoro a livello di industria o a livello nazionale, essa comporta però una standardizzazione industriale delle condizioni di lavoro in quelle aree economiche similari, che sono più estese delle aree locali*”.

¹⁶ Carl Huhndorff, Direttore di ricerche della “*International Association of Machinist*” americana, ha presentato una relazione sul tema: *Industry-wide patterns of collective bargaining in, the United States* (pubblicata in traduzione italiana nel citato vol. cit. *Aspetti e tendenze etc.* a pag. 109).

non esiste in America. Tuttavia esperienze contrattuali che si sovrappongono ai rapporti tradizionali tra un datore di lavoro, un'azienda, una località o un sindacato divengono sempre più comuni nelle industrie di base e ricoprono un ruolo sempre più importante nel quadro della contrattazione negli U.S.A.” . Egli ha dovuto perciò concentrare l'oggetto della sua relazione sulla descrizione “di alcuni tipi di contrattazione i cui effetti si fanno sentire su tutta l'industria in certi tipi di industria, allo scopo di identificare alcuni dei problemi che sorgono nelle negoziazioni per più di un'impresa (multi-plant negotiations)”.

In sostanza l'oggetto della relazione del collega Huhndorff è stato non la contrattazione a livello di industria nei suoi aspetti formali, ma nelle sue risultanze economiche pratiche. Una buona parte dei risultati che si ottengono per tutta una industria infatti, partono negli U.S.A. (come nell'industria automobilistica, dell'acciaio e della gomma) da una contrattazione sostanzialmente aziendale avente valore di modello per l'estensione a tutta l'industria, mediante l'adeguamento degli altri contratti, sempre aziendali. Ed anche nei settori, come le miniere, le ferrovie e l'edilizia, in cui si è consolidata una contrattazione formale pluri-aziendale, essa non arriva mai, né ad avere una rappresentatività del tutto nazionale, né a scoraggiare ove se ne offra l'occasione o l'opportunità, la stipulazione di contratti aziendali o locali.

E' giusto perciò riconoscere che anche le formule di contrattazione collettiva a livello di industria che si hanno negli U.S.A. divergono sostanzialmente da quelle che si hanno, sempre a livello di industria, in Europa. E divergono sia nel loro modello, sia nel loro ruolo di influenzare l'intero sistema contrattuale di cui sono un elemento.

Non meno significativo, infine, è il fatto che, per quanto concerne la contrattazione a livello nazionale, la situazione americana si sia manifestata, semplicemente, con la assenza dai nostri lavori di una relazione di un collega americano su questo argomento.

6. Insufficienza di alcune spiegazioni sulle differenze nei dati dell'esperienza europea e americana.

Pertanto si deve riconoscere che nei nostri lavori abbiamo innanzitutto constatato una certa fondamentale divergenza nei sistemi di “relazioni industriali”, in particolare americano ed europei e quindi

abbiamo anche manifestato una certa naturale divergenza nel giudicare i vantaggi dell'uno o dell'altro sistema.

Questa divergenza di inclinazione, a mio avviso, ricorrente nei nostri lavori, non è sufficientemente neutralizzata con l'affermazione che in ultima analisi non dovrebbe porsi il problema del “livello” da scegliere come predominante, ma solo il problema di rendere l'azione sindacale efficiente indipendentemente dal livello al quale essa si svolge, cioè ad ogni livello possibile. Questa affermazione è esatta nei suoi termini astratti, ma più che risolvere elude il problema.

Bisogna infatti tenere presente che molte volte la scelta di un livello non è sempre compatibile con l'azione svolta ad un altro livello, in particolare quando si è scelto un livello più elevato. Ciò avviene per parecchie ragioni che sono state ricordate nella nostra discussione e che sono riconducibili sia all'abitudine delle parti in causa che tendono a consolidare le pratiche sindacali, sia all'esclusione formale che si prevede ad un livello di negoziazione della possibilità di modifiche apportate ad altro livello meno elevato, sia infine ad una vera contraddizione di obiettivi quando la negoziazione avviene a più di un livello.

Ma, anche volendo prescindere da queste alternative che rendono in pratica difficilmente superabile la divergenza di base che si è constatata; anche se volessimo ipotizzare una situazione in cui non si sia in presenza di una tendenziale incompatibilità della negoziazione portata a differenti livelli; anche volendo accettare come assai giusta e assai saggia l'affermazione che il solo problema è quello di condurre una efficiente azione sindacale indipendentemente dal “livello”, tutto ciò non spiega perché allora si sia discusso con tanto calore durante cinque giorni, intorno ad un problema la cui soluzione era così evidente.

Ho l'impressione che non potremmo accontentarci di un modo così semplice di risolvere il nostro problema: negandone l'esistenza.

D'altra parte, è mia ferma opinione che non potremmo ugualmente accontentarci, accettando ora quella divergenza d'inclinazione di cui abbiamo parlato, di dire che essa è riconducibile semplicemente alle differenze di struttura delle differenti economie, specialmente alle differenze fra l'economia americana e quella dei paesi europei. E' una spiegazione molto vera, ma anche troppo vera. Essa non ci dà una interpretazione intelligente dello sviluppo dell'azione collettiva

sindacale, soprattutto perché non fornisce alcuna interpretazione dei legami fra questa azione e quella struttura.

Nello stesso tempo non mi sentirei di dichiararmi soddisfatto, se dovessimo accettare quella divergenza di inclinazione attribuendola alle differenze di “filosofia” sindacalista, o, in genere, politica (per usare un termine che ha fatto la sua apparizione nei nostri dibattiti), che hanno ispirato lo sviluppo del movimento operaio in Europa e negli Stati Uniti. Ho la convinzione che - almeno quando si tratta di filosofia del sindacalismo - questa filosofia sia il riflesso di condizioni materiali, economiche e sociali, nelle quali il sindacalismo si è sviluppato. Ed anche l'influenza dei fattori ideologici, che è così forte nel movimento operaio europeo, credo debba essere ricondotta alle forme e al ritmo di sviluppo delle istituzioni sociali ed economiche nei differenti paesi; in altri termini quella influenza ideologica è determinata in larga misura dalla storia economica.

III. Tentativo di interpretazione uniforme della divergenza dei sistemi di contrattazione collettiva

E' dunque alla storia del mercato del lavoro e del sindacalismo, - che è quasi la stessa cosa della storia della contrattazione collettiva, - che dobbiamo, a mio avviso, ricorrere per ottenere una spiegazione soddisfacente delle nostre divergenze sul “livello” della contrattazione collettiva. Ho l'impressione che seguendo questo metodo, possiamo sperare di ricavare da tutti i nostri dibattiti una nota comune, la nota più interessante, e possiamo coltivare l'ambizione di scoprire non già l'America (poiché in questa fortuna - o disgrazia, come ciascuno di voi preferisce - si è già imbattuto un mio antenato) ma qualcosa che metta d'accordo l' America con l'Europa, almeno in materia di contrattazione collettiva.

1. L'evoluzione nelle condizioni del mercato del lavoro dalla prima alla seconda fase della meccanizzazione industriale.

Non si può negare che noi abbiamo dietro le spalle una certa tradizione sindacale e contrattuale. Questa tradizione ho il pertinace vizio di considerarla, nei suoi elementi essenziali, comune a noi tutti.

Dal momento in cui il sindacalismo operaio è nato, -- e spero che almeno noi tutti concordiamo che ciò è avvenuto sia in America che in Europa - dal momento in cui è sorto l'associazionismo contrattuale degli operai, il primo problema - presente o no alla coscienza dei primi operai comunque organizzati - è stato il controllo dell'offerta del lavoro. Ritengo che per spiegare lo sviluppo della contrattazione collettiva, si debba sempre guardare ai modi e alle condizioni in cui si è esercitato, nei diversi paesi, il controllo dell'offerta del lavoro.

Finché si sono conservati nel mercato del lavoro importanti fattori di immobilità - e mi riferisco in particolare alla mobilità geografica del lavoro e alla mobilità fra mestieri, alquanto rigidamente determinata dal basso livello della meccanizzazione - i sindacati erano dei sindacati di mestiere, organizzati su base locale. Le unità di contrattazione erano numerose, il numero dei contratti collettivi era elevato e la zona di copertura di ciascuno di essi, in generale, era piccola. E ciò perché si poteva realizzare soddisfacentemente il controllo associativo dell'offerta di lavoro a questi "livelli" e con questi metodi.

Ma nella misura in cui il mercato del lavoro è divenuto più "mobile", più elastico; nella misura in cui sono aumentate le possibilità di trasferimenti geografici sia della mano d'opera che dei capitali; nella misura in cui lo sviluppo tecnologico ha frantumato gli antichi mestieri globali creando la possibilità di trasferire mano d'opera da un mestiere ad un altro e quindi da una attività produttiva ad un'altra, è aumentato nello stesso tempo anche il bisogno di allargare il controllo dell'offerta di lavoro. Infatti la maggiore mobilità nel mercato del lavoro aumentava la possibilità di concorrenza fra gruppi di lavoratori, prima incomunicabili, con effetti depressivi sul livello delle remunerazioni.

2. La tendenza tradizionale verso la centralizzazione della contrattazione collettiva.

Si è avuto, conseguentemente, in tutti i paesi, in connessione allo stadio cronologico del loro sviluppo industriale, la tendenza a concentrare la contrattazione collettiva, a diminuire il numero della unità di contrattazione, ad estendere la zona di copertura dei contratti collettivi, riducendoli in quantità. Si è promosso pertanto il

movimento verso l'egualizzazione delle tariffe salariali per tutta una industria, con la creazione dei sindacati di industria (*industry unions*)

Naturalmente questo movimento non è stato né contemporaneo in diversi paesi, né omogeneo in diversi mestieri e attività produttive. Oltre alle eccezioni, si è avuta l'incidenza di altri particolari fattori, che hanno spinto la contrattazione collettiva a livelli unitari di settore, malgrado il persistere di condizioni tecniche tradizionali e di un elevato grado di immobilità nel mercato della mano d'opera. La tendenza generale tuttavia può ugualmente identificarsi in un movimento verso la concentrazione del potere contrattuale, determinato appunto dalla possibilità di controllare più facilmente a livelli elevati l'offerta di lavoro.

3. I differenti modelli nazionali della tendenza tradizionale

Il differente modello che in ogni paese ha assunto questa tendenza generale, può essere a mio avviso spiegato con il diverso grado di sviluppo del potere sindacale; può essere cioè spiegato con un criterio uniforme. In tutti i paesi in cui il grado di industrializzazione è meno elevato; in cui vi è una offerta di lavoro permanentemente eccedente la domanda di lavoro; in cui non vi è un “mercato aperto”, cioè la possibilità di trasferire nel pionierismo - fuori dei limiti di date risorse - la pressione della eccedenza delle forze di lavoro; in cui la disoccupazione è un fenomeno storico o di struttura, congeniale al ritmo stesso di sviluppo dell'industria; nei paesi, insomma, dove vi è un tradizionale squilibrio fra popolazione e risorse e fra mano d'opera e occasioni di lavoro; ebbene, in tutti questi paesi si può dire che la tendenza verso la centralizzazione della contrattazione collettiva non abbia mai avuto fine: nel senso che essa ha travalicato i limiti della contrattazione fra gruppi privati e ha interessato l'azione amministrativa o legislativa dello Stato.

In Gran Bretagna, per esempio, la storia della contrattazione collettiva, ha visto durante la prima guerra mondiale “*una nettissima tendenza a centralizzare la contrattazione per l'insieme di un settore industriale*”¹⁷. Tuttavia giunto a questo livello, il sistema contrattuale si è consolidato: cioè “per la grande maggioranza dei salariati e impiegati britannici i saggi di salario e i termini e le condizioni di

¹⁷ Webber, relazione citata, (vedi pag. 135).

impiego sono fissati da accordi collettivi ai quali i sindacati e le associazioni padronali hanno volontariamente aderito”¹⁸. A questo livello tra il potere dei lavoratori e quello dei datori di lavoro si è realizzato un certo equilibrio.

La situazione, potenziale o attuale, di pieno impiego, ha favorito tale equilibrio. Ogni perturbazione dell'equilibrio poteva derivare solo da cause “esterne” al rapporto di forza tra datori di lavoro e lavoratori: di qui l'alto interesse dei sindacati britannici per tali cause “esterne” (politica commerciale ed economica generale, rapporti internazionali).

Tuttavia la contrattazione dei salari è rimasta nelle mani di sindacati sufficientemente potenti per controllare a livello di industria l'offerta di lavoro e quindi il livello salariale. Non vi è stato alcun determinante ricorso allo Stato, alla legislazione e al potere pubblico in genere, in materia di salari, la cui determinazione i sindacati hanno conservato gelosamente nelle proprie mani.

In Italia invece, per continuare nell'esempio, questo non è stato possibile. Il ritardo dell'industrializzazione ha privato l'Italia della lenta crescita del movimento operaio e sindacale che sempre accompagna l'altrettanto lento sviluppo delle tecnologie industriali. In Italia, appena è apparso il bisogno di un controllo sindacale dell'offerta di lavoro, il movimento operaio ha avuto subito bisogno di organizzarsi su una base territoriale e non professionale (è significativo il fatto che la organizzazione sindacale territoriale in Italia, ossia le “Camere del Lavoro”¹⁹, ha preceduto di molto, cronologicamente, l'organizzazione sindacale professionale, cioè i sindacati di categoria).

Di più, in Italia si è avuto un subitaneo bisogno di una organizzazione sindacale “nazionale” inter-professionale, ai fini di realizzare a questo livello un controllo delle tariffe di salario. E presto, a causa della debolezza organica del potere contrattuale dei sindacati, si è ricercato e richiesto lo aiuto del pubblico potere: in un primo tempo mediante il riconoscimento giuridico dei sindacati e l'estensione legislativa per tutti i lavoratori dei dati della contrattazione collettiva privata; in un secondo tempo, giungendo fino al punto di fare dei sindacati degli organismi di Stato, con contribuzione obbligatoria

¹⁸ Webber, relazione citata, (vedi pag. 131).

¹⁹ Corrispondenti alle “*Bourses du Travail*” dell'esperienza storica francese e ai “*Trade Councils*” della esperienza storica britannica.

fissata per legge e altre disposizioni di carattere prettamente amministrativo.

E' opportuno tuttavia sottolineare che questa tendenza a mischiare il diritto privato sindacale al diritto pubblico non è solo caratteristica di quei Paesi, come la Germania e l'Italia, ove si è avuta l'esperienza fascista. La tendenza, al contrario, è comune - nel periodo fra le due guerre - a quasi tutti i paesi europei politicamente più democratici, perché essa segue prevalentemente la condizione reale del potere contrattuale dei lavoratori e dei sindacati; condizione sulla quale i giuristi - specialmente nei paesi latini - non hanno mancato di costruire le loro complesse e ingegnose architetture.

Credo, inoltre, (ciò è detto qui solo di passaggio) che la condizione del potere contrattuale dei sindacati in Europa, abbia fortemente influenzato la crescita di quella che usualmente si chiama una "coscienza politica" del movimento operaio; nel senso che la condizione particolare di debolezza di quel potere ha messo lo stesso movimento operaio nello stato di essere molto più influenzato dalle differenti ideologie, morali e politiche, miranti a costituire un "ordine sociale" qualsiasi, ma nuovo.

Alla tendenza verso la centralizzazione della contrattazione collettiva, che abbiamo ricordato precedentemente, non è sfuggito lo stesso sindacalismo americano. Eppure esso godeva di un mercato aperto, mediante il quale si realizzava un regime di compensazione dei fattori di mobilità che hanno indebolito durante lo sviluppo della società capitalistica il potere contrattuale dei lavoratori. Il mercato aperto infatti permetteva delle alternative di trasferimento anche quando le situazioni locali erano caratterizzate da scarsità di occasioni di lavoro, e ciò permetteva nel complesso di salvaguardare un grado elevato di occupazione. Nello stesso tempo la estensione geografica del mercato americano se ha aumentato il grado di elasticità della domanda dei prodotti, ha invece contribuito a mantenere anelastica l'offerta di lavoro, malgrado l'influenza dello sviluppo tecnologico, favorendo in tal modo l'azione sindacale. Ebbene, malgrado tali favorevoli condizioni, lo stesso movimento sindacale americano non è sfuggito alla generale tendenza verso la centralizzazione della contrattazione collettiva che negli U.S.A. ha avuto le sue massime espressioni nel periodo fra le due ultime guerre. E anche il movimento sindacale americano è arrivato a domandare, allo scopo di controllare l'offerta di lavoro, l'aiuto dello Stato, in diversi modi, durante le crisi

degli anni trenta, al costo perfino di sacrificare parte della sua, sempre gelosamente custodita, autonomia.

La tendenza alla centralizzazione della contrattazione collettiva, malgrado la resistenza padronale, è stata in Europa accresciuta, nel periodo fra le due guerre, anche dalla chiusura dei singoli mercati nazionali e dalle politiche economiche, prevalentemente protezionistiche, che gli stati europei hanno applicato. La politica protezionistica mirava ad una specie di standardizzazione dei costi e una contrattazione centralizzata dei salari favoriva la determinazione di costi omogenei. Comunque l'influenza determinante su tale tendenza è sempre riconducibile al particolare tipo di rapporti di forza, che quelle stesse politiche (più che il solo sviluppo tecnologico, peraltro non assolutamente indipendente da quelle politiche) determinavano sul mercato del lavoro, fra datori di lavoro e lavoratori.

Se dunque, come si è detto, il differente modello che in ogni paese ha assunto la generale tendenza verso la centralizzazione della contrattazione collettiva può, molto opportunamente, spiegarsi con il diverso grado di potere sindacale nei modi sommariamente delineati, noi disponiamo di uno strumento particolarmente valido per l'interpretazione delle divergenze fra i vari sistemi contrattuali, in particolar modo fra quelli europei e quello americano. Innanzitutto possiamo esaminare questi differenti sistemi contrattuali con una certa elasticità di giudizio; in secondo luogo possiamo spiegare abbastanza bene la loro nascita e, attraverso ciò, interpretare meglio le loro linee evolutive e le loro tendenze future.

4. I rapporti di forza, nella seconda fase della meccanizzazione industriale

La tendenza verso la centralizzazione della contrattazione collettiva è dunque possibile constatarla in tutti i paesi ove si siano realizzate determinate situazioni di debolezza contrattuale dei lavoratori, nel mercato del lavoro tipico di una società capitalistica. Con ulteriore approssimazione si può dire che tale tendenza è comune a tutti i paesi durante quella che dovrebbe definirsi la "seconda fase" della meccanizzazione industriale, la fase della degradazione professionale della mano d'opera e della produzione di massa, la fase in cui la

relativa semplicità della applicazione del fattore lavoro ai processi produttivi industriali e “terziari”, rende il mercato del lavoro di per sé estremamente fluido e incontrollabile dal lato dell'offerta.

E' importante sottolineare che in questa fase si ha uno specifico modello di comportamento sia dei sindacati che dei datori di lavoro, dati i reciproci rapporti di forza. I primi infatti in questa fase, esercitano in modo predominante il tentativo di coprire mediante contrattazione collettiva non solo il più gran numero di lavoratori, ma soprattutto il più gran numero di datori di lavoro e di imprese. Al contrario i datori di lavoro esercitano in modo predominante il tentativo di sfuggire alla contrattazione collettiva generalizzata e, di conseguenza, di sfuggire al sindacato, dato che l'equilibrio dei rapporti di forza nel mercato del lavoro si realizza sempre a vantaggio del padronato e a svantaggio dei lavoratori.

Si ha allora - sempre in questa fase - il tentativo conseguente dei datori di lavoro di favorire o promuovere dei sindacati di impresa ovvero negoziare anche le tariffe salariali e le altre condizioni della prestazione di lavoro al livello di impresa e di svincolarsi dagli obblighi che loro comporta il rispetto di una contrattazione pluri-aziendale e nazionale, per la quale premono invece i sindacati. Il tentativo dei datori di lavoro è quello di negoziare a livello di impresa con organismi di impresa, riconosciuti o non dalla legislazione vigente, ma comunque non sindacali, non espressione del potere associativo extra-aziendale dei lavoratori.

Naturalmente, analizzando la tendenza verso la *centralizzazione* della contrattazione collettiva dobbiamo tenere conto del fattore naturale, stimolatore di quella tendenza, costituito dall'ampiezza territoriale del paese che esaminiamo o dalla particolare localizzazione dell'industria di quel paese. La contrattazione collettiva *centrale* per tutta una industria, che noi osserviamo in un Paese territorialmente piccolo (per .es. il Belgio) ovvero la cui industria è geograficamente concentrata entro confini ristretti (per es. la Svezia) corrisponde di fatto alla contrattazione collettiva *locale* (a livello territoriale) di un paese territorialmente vasto. La diversa nomenclatura, non deve costituire una finzione che faccia dimenticare la realtà, né su questa finzione puramente; convenzionale ci è consentito costruire fittizie divergenze dei sistemi contrattuali. In un paese territorialmente piccolo o con industria geograficamente concentrata è infinitamente più facile che la contrattazione collettiva tenda a determinare livelli

uniformi di condizioni di lavoro, assumendo una struttura centralizzata; ma questa struttura, non è differente da quella che è assunta in un paese territorialmente vasto e con estesa distribuzione geografica delle industrie: solo che in questo paese tale struttura si chiama *regionale* o *locale*. In questo senso (e, mi si consenta sottolineare, *solo* in questo senso) il Belgio sta all'Europa, come il Michigan sta agli U.S.A., o il Lancashire sta alla Gran Bretagna.

Tuttavia, benché la ampiezza territoriale o la distribuzione geografica delle industrie influenzino in qualche misura il grado di centralizzazione della contrattazione collettiva, tale influenza presuppone una preventiva e più generale legge di relazione fra potere contrattuale e grado di centralizzazione. Tale influenza, in altri termini, accentua ma non determina quella relazione: ne costituisce un carattere distintivo, ma non quello dominante.

Nella seconda fase della meccanizzazione industriale (produzione di massa), possiamo quindi, affermare che il modello dominante e caratteristico delle relazioni industriali, è quello di una tendenza verso la centralizzazione della contrattazione collettiva, con un atteggiamento di massima del padronato a resistere alla unificazione delle unità contrattuali e un contrapposto atteggiamento dei sindacati operai favorevole ad unificarle²⁰.

IV. Tentativo di individuazione di alcune tendenze generali comuni ai diversi sistemi di contrattazione collettiva

1 I rapporti di forza nell'ultima fase della meccanizzazione industriale.

Ciò che, tuttavia, mi sembra di avere identificato nella nostra discussione, è quasi la consapevolezza che qualche cosa stia cambiando nei rapporti di forza fra padronato e sindacati. Da una serie di dichiarazioni contenute nelle relazioni e negli interventi, io mi sento autorizzato a dedurre che, nella maggior parte dei paesi industrializzati, la caratteristica dominante nei rapporti fra padronato e sindacati non è più la tendenza verso la *decentralizzazione* della negoziazione da parte del primo e verso la *centralizzazione* da parte

²⁰ Ripeto che questa conclusione è volutamente schematica, cioè non esclude casi e situazioni divergenti.

del secondo. Soprattutto il bisogno del controllo dell'offerta di lavoro, che ha dominato tutto un periodo storico del sindacalismo, che ha costituito forse la causa stessa della nascita dell'unionismo operaio, e che comunque ha costituito la ragione della tradizionale tendenza dei sindacati verso la centralizzazione della contrattazione collettiva, non è più così vivo. Si ha, l'impressione che, nella misura in cui il grado di sindacalizzazione aumenta e i sindacati si consolidano come istituzione permanente ed indiscussa della società industriale, quel controllo si effettua, per così dire, automaticamente, quale che sia il livello al quale si effettua il negoziato.

Ma a determinare questo mutamento, e in generale il mutamento del modello tradizionale dei rapporti di forza tra padronato e sindacati, concorrono un insieme di fattori attinenti alla evoluzione tecnologica e dei rapporti di produzione, di cui mi permetterò qui di delineare con alcuni riferimenti schematici

a) si registra, per es. l'accumulazione di fattori "sociali" che determina un grado particolarmente elevato di "immobilità interaziendale del lavoro". E' ormai vastamente riconosciuto che, da un certo livello di reddito in su, il fattore economico e salariale non è più l'elemento dominante nelle scelte del lavoratore tra occupazioni alternative. Egli è interessato anche alle altre condizioni di lavoro, particolarmente d'ordine "psicologico", come la posizione morale nell'impresa, le relazioni con la gerarchia, con i colleghi, il riconoscimento di suoi meriti, ecc. Tali condizioni, in generale, sono d'ordine "psicologico", come detto, per cui non vengono a costituire fattore di concorrenza tra imprese sul mercato del lavoro e quindi fattore di concorrenza anche tra lavoratori;

b) inoltre l'evoluzione tecnica recente (in particolare i procedimenti automatici) comporta una inversione della tendenza verso la degradazione professionale delle forze di lavoro, del tipo di quella avutasi con la produzione semimeccanizzata, il lavoro a catena e la parcellizzazione delle operazioni. Al contrario si opera un processo; che ho creduto di poter chiamare di "*professionalizzazione*" del lavoro²¹ in quanto costituisce una specie di ritorno ad un sistema di mansioni nell'industria ricco e diversificato e a forme di impieghi con

²¹ Si veda il rapporto da me svolto al « Convegno sui problemi dell'automatismo » promosso in Italia dal Consiglio Nazionale delle Ricerche (Milano, aprile 1956) : *Panorama delle relazioni industriali nell'epoca dell'automatismo*, Roma 1957, p. 47.

elevata proporzione di competenza personale e teorica. Si ritorna cioè a strutture occupazionali piuttosto rigide, a mestieri e professioni ben definite e delineate, quasi ,come al tempo della prima fase della meccanizzazione industriale, quando l'incipiente organizzazione di fabbrica faceva appello ancora a qualificazioni peculiari per lavori complessi, qualificazioni che erano il residuo dei mestieri artigianali. Diminuisce sensibilmente così la possibilità di cambiare facilmente impiego tra professioni o settori di industria: diminuisce cioè la mobilità interindustriale;

c) si può anche constatare come l'evoluzione nella struttura sociale dell'impresa si è espressa con la relativa sparizione del padrone come gerente, mediante quel particolare processo che viene comunemente definito come “divorzio” tra proprietà e controllo. Il proprietario viene sempre più sostituito, nella maggior parte delle responsabilità imprenditoriali, e comunque nella politica dei rapporti di lavoro, da dirigenti professionisti che sono a loro volta dei dipendenti stipendiati. Spesso questi dirigenti preferiscono la stabilità dell'impiego dei propri dipendenti perché essa assicura la continuità del loro proprio potere dirigenziale, anche se all'impresa costa più cara di una politica di maggiore mobilità.

Accanto ai fattori ricordati, agiscono una quantità rilevante di altri fattori che non è possibile qui neppure enumerare, ma che esplicitamente o implicitamente sono stati posti in rilievo nel corso dei nostri lavori (per esempio, il pieno impiego in molti paesi; le forme contrattuali di garanzia dei redditi salariali che rendono oltremodo onerosa per l'impresa una politica di sviluppata mobilità del lavoro; i sistemi aziendali di sicurezza sociale; la decentralizzazione aziendale delle responsabilità produttive, ecc.).

Questi fattori nella loro generalità, contribuiscono ad un rafforzamento del tutto nuovo e particolare del potere contrattuale dei lavoratori e, per essi, del movimento sindacale. Nella misura in cui, infatti, l'immobilità del lavoro riduce le possibilità di competizione, potenziale o attuale, tra lavoratori, si riduce l'interesse al controllo sindacale dell'offerta di lavoro per la difesa di un prezzo uniforme e generale di offerta del lavoro; perde di rilievo il tasso generale di salario e acquista rilievo il tasso particolare ottenibile in particolari condizioni: giacché il tasso generale, per così dire, si difende da sé.

D'altra parte si riduce l'interesse dei datori di lavoro a contrattare i salari in modo frammentario, almeno nella misura in cui tale modo

consentiva di sfruttare la concorrenza fra lavoratori. Di fronte ad una più accentuata rigidità nell'impiego del fattore lavoro (rigidità che rende, tra l'altro, il costo del lavoro sempre più un costo fisso di produzione), non è più tendenza del datore di lavoro di creare concorrenza tra i lavoratori per strappare più bassi salari; esso anzi è più interessato a eliminare la concorrenza fra imprenditori per quanto concerne il costo del lavoro.

E' tuttavia da notare che se la concentrazione della contrattazione costituisce un vantaggio per i datori di lavoro poiché elimina la concorrenza fra essi sul costo del lavoro, tale vantaggio si fa sentire in modo sensibile solo nei settori in cui l'incidenza del costo del lavoro sul costo totale di produzione è abbastanza elevata. Il collega Weinberg ha dichiarato che negli Stati Uniti *“la contrattazione a livello di settore industriale, generalmente, viene praticata solo nei settori industriali con un grande numero di stabilimenti relativamente piccoli e con un mercato di grande competizione dove il costo del lavoro diventa un fattore essenziale nella competizione”*²². Dove l'incidenza del costo del lavoro sul costo totale di produzione è minima e cioè nei settori tecnologicamente più progrediti, l'influenza negativa di una possibile competizione sul costo del lavoro è assai minore.

Ne consegue il principio generale che nella misura, e in quei paesi, in cui prevalgono le condizioni di arretratezza del progresso tecnico (e di elevata incidenza del costo del lavoro sul costo di produzione) prevale anche la tendenza sia dei sindacati operai che del padronato verso la contrattazione collettiva per settore. Ne deriva che lo sviluppo tecnico, anche per queste ragioni, favorisce la contrattazione collettiva ai livelli di impresa. Mi sembra, insomma, che si possa affermare che nell'ultima fase della meccanizzazione industriale, - quella che ormai suino abituati a chiamare « automazione » - il modello tradizionale dei rapporti tra padronato e sindacati tende a capovolgersi. Si determinerà cioè la tendenza, dei sindacati (o degli stessi lavoratori, quando i sindacati si conservano troppo rigidamente legati alle pratiche tradizionali) a ottenere miglioramenti degli “standard” contrattuali nelle imprese più efficienti o in quelle in cui il loro potere

²² Nat Weinberg, Direttore di ricerche della “*United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America*” ha presentato una relazione sul tema: *Contract and the Law* (pubblicata in traduzione italiana nel vol. citato *Aspetti e tendenze etc.*, a pag. 259).

contrattuale, per le numerose ragioni ricordate, è più forte. Come ha giustamente rilevato il collega Weinberg nella sua relazione, questa tendenza alla “decentralizzazione” della contrattazione collettiva, comporta che gli accordi-pilota, stipulati con le imprese più grandi e più ricche, acquistano “una influenza come precedenti per raggiungere accordi simili con imprese minori”.

E aggiunge: “E' ovviamente più facile smuovere una singola ditta piuttosto che una intera nazione. Ed è ancora più facile smuovere una singola ditta piuttosto che un intero settore industriale. Questa è la chiave per comprendere il processo con il quale le conquiste del movimento sindacale americano sono state possibili”²³.

Nello stesso tempo - in questa fase - vi è un tentativo del padronato (ben lungi dallo sfuggire la contrattazione collettiva generalizzata e centralizzata che lo obbliga a rispettare i sindacati nazionali) a difendersi proprio con la contrattazione a livello nazionale, organizzando un sindacalismo padronale proprio allo scopo di limitare ogni rapporto con il sindacato al solo livello della “categoria”, per garantire dei tassi minimi di salario uniforme. L'esempio fattoci dal collega Brubaker, dell'atteggiamento delle 12 imprese siderurgiche americane verso una coalizione contrattuale, è significativo. E altrettanto significativo è il fatto che “ciò nonostante sono stati conclusi accordi particolari con ciascuna impresa”²⁴. Si giunge perfino - come nell'esempio americano fatto dal collega Honigsbaurn in un suo intervento - a pregare i sindacati operai di garantire la sindacalizzazione (*unionization*) non solo degli operai ma anche dei padroni, affinché questi ultimi non sfuggano alla contrattazione per tutta l'industria e non si realizzino nel campo imprenditoriale pericolose tendenze contrattuali centrifughe. Se il mercato del lavoro per decenni della sua storia e della sua evoluzione è stato dominato dal problema sindacale del controllo dell'offerta di lavoro, sembra oggi delinearsi negli stessi termini il bizzarro problema del controllo della domanda di lavoro!

²³ Weinberg, *ibidem*, p.281.

²⁴ Otis Brubaker, Direttore di ricerche dei “*United Steelworkers of America*” ha presentato una relazione sul tema: *The collective bargaining process in the United States and its relationship to productivity and technological change* (pubblicata in traduzione italiana nel vol.citato a pag. 237).

2. L'inversione dei rapporti di forza e la nuova tendenza verso la decentralizzazione.

Il modello dei rapporti di forza si è dunque supposto in via di trasformazione, anzi addirittura di capovolgimento. Tuttavia, se è facile conoscere la differenza dei due modelli in teoria, non è più così facile distinguerla nella pratica. La storia del sindacalismo non conosce situazioni uniformi ed è a questa difficoltà di classificare la situazione concreta, come si rileva in una impresa, in una industria, in un paese, che si dovrebbe ricondurre il senso complessivo dei nostri dibattiti.

Questo non ci impedisce però di cogliere una prima tendenza di fondo della contrattazione collettiva, tendenza che va al di là delle differenze tra le situazioni concrete e che è valida per tutti i paesi e per tutti i movimenti sindacali. Questa tendenza - che si accompagna allo sviluppo tecnico e industriale ed è in larga parte da esso determinata, e che si sviluppa soprattutto nei paesi più industriali a partire dalla fine della seconda guerra mondiale -- è la tendenza verso la decentralizzazione e la moltiplicazione delle unità di contrattazione. Ciò significa un aumento formidabile del dinamismo contrattuale a tutti i livelli della vita economica ed associativa, ma soprattutto al livello delle singole unità di produzione. Un aumento del dinamismo contrattuale, specialmente ai livelli produttivi, significa anche una forte estensione dei compiti e degli oggetti della contrattazione collettiva. Tendono in altri termini a divenire oggetto di negoziato tra i sindacati e le imprese, aspetti e questioni dell'impiego dei lavoratori, precedentemente amministrati dalle sole imprese e comunque facenti parte delle tradizionali prerogative imprenditoriali. Non è certo qui il luogo di enumerare questi aspetti e queste questioni, peraltro frequentemente menzionati nel dibattito: basti pensare che l'assunzione contrattuale dei problemi della "produttività" - così diffusamente esaminata da tutti i relatori - costituisce, soprattutto al livello dell'impresa, una sfida notevole al controllo imprenditoriale della produzione e una rilevante estensione dei confini tradizionali della contrattazione collettiva.

Un aumento del dinamismo contrattuale necessariamente comporta, è più che naturale, molti adattamenti nell'organizzazione e nella tecnica stessa di contrattazione dei sindacati. E comporterà anche in tutti i paesi la assunzione diretta da parte dei sindacati della

funzione negoziale e di rappresentanza degli interessi professionali dei lavoratori dipendenti, che in molti casi finora era stata (in parte più o meno grande) affidata ad altre istituzioni non associative che sono fiorite in tutti i paesi soprattutto dopo la fine della, prima guerra mondiale, per iniziativa contrattuale e, anche più sovente, legislativa. Mi riferisco ai numerosi Consigli o Comitati o Commissioni di impresa, di settore industriale, di area, a composizione mista o omogenea, di cui è larga l'esperienza di quasi tutti i paesi europei.

Questa prima tendenza, che abbiamo detto di fondo, verso la decentralizzazione e la moltiplicazione delle unità contrattuali e verso la estensione delle materie contrattuali esiste, a mio avviso, in ogni paese. Ciascuno di noi, penso, può constatarla nel suo paese, più o meno manifesta più o meno esplicita.

Anche in quei paesi – e sono la maggioranza in Europa – nei quali la struttura delle relazioni industriali è ancora prevalentemente fondata a livello di industria, si deve constatare l'aumento di casi di accordi collettivi a livello di impresa, accordi che prima non esistevano.

E' naturale che in questa tendenza gli Stati Uniti si trovino avvantaggiati. In quel Paese infatti l'evoluzione delle relazioni industriali verso la centralizzazione della contrattazione collettiva è stata ostacolata a suo tempo dalla vastità geografica del mercato, dalla diversità delle aree economiche, e da tutti gli altri fattori di differenziazione dalla situazione europea che sono stati rilevati nelle relazioni e nel dibattito. L'inversione di tendenza, che deriva dalla natura interna dei rapporti di forza tra padronato e movimento operaio nell'ultima fase della meccanizzazione industriale, incontra pertanto negli Stati Uniti una situazione più facile, meno resistente.

Non mi sembra irrazionale che i colleghi americani trovino così efficace allo stato attuale il loro metodo prevalente di contrattare caso per caso, concentrando gli sforzi su situazioni singole, trascurando il problema della omogeneità delle condizioni di lavoro per tutta una industria, mirando più al miglioramento che all'eguaglianza. Essi hanno constatato che la generalizzazione delle conquiste contrattuali è un fatto che oggi si determina da sé, a causa di quel complesso di fattori influenzanti la offerta e la domanda di lavoro che abbiamo sinteticamente posti a base dell'inversione di tendenza.

Essi hanno constatato che è un fatto la cui determinazione non esige più una negoziazione formalmente generale.

Nella misura in cui quei fattori si eserciteranno nella situazione europea (e questo sembra attualmente doversi progressivamente constatare) non ho dubbi che una convinzione di tal genere si farà largo anche tra i sindacalisti europei.

3. La contrattazione collettiva di fronte alla trasformazione della natura e dei fini dell'intervento pubblico nell'economia.

All'inversione dei rapporti di forza e alla prima tendenza di fondo verso la decentralizzazione della contrattazione collettiva, si accompagna una serie di fatti che ci porta ad enucleare una seconda importante tendenza della contrattazione collettiva. Finora infatti quando si è parlato di “contrattazione collettiva” e di “rapporti di forza” si è fatto sempre riferimento alle relazioni fra i due gruppi di soggetti economici che sono gli imprenditori da un lato e i lavoratori dall'altro; e il contenuto delle relazioni fra i due gruppi di soggetti era la determinazione delle condizioni economiche ed extra-economiche della prestazione di lavoro. L'inversione del rapporto di forza si applica appunto a questo tipo di relazioni, e si è detto che la tendenza di fondo che ne deriva è quella di una *decentralizzazione* di queste relazioni.

Ma la società industriale moderna conosce un fatto che mette in rilievo, accanto a questa tendenza, altri aspetti delle relazioni industriali: si tratta dell'aumento delle responsabilità economiche dello Stato, manifeste attraverso il sempre più intenso intervento nelle attività economiche, nella sempre più vasta appropriazione pubblica dei mezzi più importanti di produzione, nella sempre più estesa applicazione di piani generali di coordinamento della condotta economica.

La natura e il fine di questo sempre più importante intervento dello Stato si sono trasformati nel corso degli ultimi decenni.

Fino all'ultima guerra, il fine prevalente dell'intervento statale, in regime di organico squilibrio del potere contrattuale dei lavoratori e dei sindacati rispetto a quello padronale, è stato duello di riequilibrare le condizioni e i rapporti di forza mediante una più o meno sviluppata regolazione pubblica delle attività private e contrattuali. E a questo fine si debbono ricondurre le molteplici esperienze di “mescolamento” del diritto pubblico e del diritto privato soprattutto nel campo delle

relazioni di lavoro, così come si sono avute specialmente nei paesi dell'Europa continentale nel periodo tra le due guerre, e che possono essere tutte ricondotte ad una concezione “corporativa” e “giuridicistica” dei rapporti di lavoro. I difensori o i patrocinatori dell'intervento statale hanno salutato queste esperienze come una affermazione dei principi dirigisti, ma in realtà queste esperienze hanno costituito l'irretimento della contrattazione e dell'iniziativa sindacale nelle maglie della “disciplina giuridica”, senza che per questo la parte essenziale dell'iniziativa economica sfuggisse dalle mani dei privati imprenditori e dei gruppi capitalistici dominanti.

Ma, dall'ultima guerra in poi, l'intervento statale ha modificato i suoi obiettivi. La tendenziale inversione dei rapporti di forza di cui si è detto, ha costituito motivo di un diminuito interesse dell'intervento statale in direzione della regolazione dei rapporti di lavoro e in taluni significativi casi dell'aumento di un interesse opposto: la preoccupazione di un eccessivo potere contrattuale dei sindacati!

Nello stesso tempo lo Stato si è sempre più trovato nelle proprie mani importanti leve e responsabilità economiche passate dalla sfera privata a quella pubblica. Le grandi trasformazioni nella struttura del capitalismo industriale moderno hanno sempre più aumentato il ruolo e le funzioni economico-produttive dello Stato. Nei paesi capitalisti evoluti si constata un lento ma deciso trasferimento progressivo di alcune fondamentali funzioni della vita economica allo Stato.

Lo stesso capitalismo privato, nel suo dominio più importante, la grande impresa, sta aprendo la via ad una struttura in cui non si scorge bene il punto di differenziazione fra la funzione privata e la funzione pubblica. Nei paesi “capitalisti” ma sottosviluppati, la carenza del capitalismo privato, rende ogni programma di industrializzazione un dovere esclusivo dello Stato; la storia non ripete il modello del lento sviluppo del capitalismo industriale privato. Nei paesi a pianificazione integrale, l'industrializzazione è stata realizzata dallo Stato, sia pure al costo di una pesante e impressionante dittatura economica, politica e morale.

In ogni caso si constata un aumento dell'iniziativa e del controllo politico nella vita economica e l'ampliamento della sfera pubblica delle attività economiche. L'intervento dello Stato tuttavia non si è esercitato nel senso della regolazione giuridica dei rapporti condotti nella sfera privata; non si è esercitato nel senso di quello che abbiamo chiamato “mescolamento » del diritto pubblico e del diritto privato.

Trovandosi direttamente investite di responsabilità economiche e addirittura, in gran numero di situazioni, nella posizione del datore di lavoro, lo Stato ha orientato il suo intervento verso una sempre più accentuata separazione della sfera pubblica e di quella privata e verso una pianificazione pubblica dei suoi interventi. Nello stesso tempo, assumendo una sempre più diretta responsabilità economica e una conseguente più estesa funzione di datore di lavoro, il suo intervento non è stato più considerato come una utile mediazione fra poteri avversi, ma come una interessata ingerenza nella libera negoziazione delle condizioni di lavoro da parte dei prestatori d'opera. Come responsabile economico esso costituisce il soggetto la cui politica è interesse di tutti i lavoratori organizzati discutere e negoziare; come datore di lavoro esso assume il ruolo della tradizionale controparte nella negoziazione dei salari e delle altre condizioni di lavoro.

4. La nuova tendenza verso la contrattazione con il potere politico di pianificazione.

Alla luce di queste considerazioni si comprende come le e esperienze, piuttosto numerose nel periodo fra le due guerre, di regolazione giuridico-istituzionale dei rapporti di lavoro (scambiate erroneamente per dirigismo) dimostrino di avviarsi verso la desuetudine e la decadenza. E dove particolari circostanze le hanno fatte sopravvivere si comprende come esse stentino a trasformarsi in strumenti di negoziazione fra il potere pubblico di pianificazione economica e il potere sindacale, negoziazione che viene sempre più a rivelarsi una delle novità più importanti nell'evoluzione delle relazioni industriali.

La contrattazione collettiva, di cui abbiamo prospettato una prima tendenza di fondo verso la “decentralizzazione”, ci dimostra dunque una seconda tendenza di fondo verso l'aumento delle responsabilità di negoziazione con i poteri pubblici, in ordine alla politica economica dello Stato e dei suoi organi esecutivi. Oggetto di questa negoziazione non sono già i salari e le altre condizioni di lavoro (sempre più deferiti alla negoziazione decentrata) ma gli indirizzi politici degli organi preposti alla direzione economica, nei cui riguardi lo associazionismo privato dei prestatori di lavoro dipendente esercita un libero potere di pressione.

Un punto quanto mai delicato che accenna a imporsi sempre più all'evidenza dei fatti - malgrado le ancora scarse esperienze esistenti - è quello della discussione e negoziazione a livello nazionale con i pubblici poteri del modo in cui la contrattazione ai livelli produttivi (che noi abbiamo previsto sempre più intensa e dinamica) con l'imprenditoria sia privata che pubblica, possa essere orientata e controllata per adattarsi ai fini e alle modalità della politica economica discussa e negoziata a livello nazionale. Non ci sembra irragionevole prevedere che questo punto assorbirà nei prossimi tempi la attenzione maggiore da parte degli ambienti sindacali, assai più di quella che attualmente ancora si concentra sui problemi di relazione con la controparte padronale. Ed è importante notare che questo punto concentrerà l'attenzione degli ambienti sindacali sia nei paesi in cui predomina la pianificazione integrale (e nei quali il datore di lavoro è lo Stato), sia nei paesi in cui prevale la pianificazione "democratica" o "indicativa" (o nei quali vi è una situazione mista di una imprenditoria pubblica e privata). In altri termini nella misura in cui l'impresa privata restringerà i suoi confini operativi e li allargherà al contrario l'impresa pubblica, il fuoco della problematica sindacale si sposterà dai problemi con il mondo padronale, ai problemi di relazioni interne al mondo dei lavoratori o, al più, ai problemi di relazione fra le classi lavoratrici e gli altri gruppi sociali e professionali facenti parte della collettività.

Anche la seconda tendenza di fondo della contrattazione collettiva cui abbiamo accennato si rende evidente in modo disuguale nei diversi paesi, non meno della prima.

Mentre la prima - quella della decentralizzazione - come si disse, segue la evoluzione tecnologica e l'inversione dei rapporti di forza tra padronato e lavoratori nel mercato del lavoro, la seconda - quella della contrattazione sulla politica economica e la pianificazione pubblica - segue l'evoluzione istituzionale nei rapporti fra settore pubblico e settore privato dell'economia. Se per la prima tendenza gli Stati Uniti, date le modalità dello sviluppo economico di quel Paese, si trovano avvantaggiati, per la seconda tendenza sono i paesi europei a trovarsi avvantaggiati, essendo in questi paesi - per complesse ragioni storiche che non è in questa sede possibile ed opportuno esaminare - il settore pubblico in costante crescita rispetto al settore privato (ove addirittura non si è ad esso completamente sostituito).

Ma sarebbe un errore considerare le due tendenze contraddittorie o reciprocamente escludentisi come spesso si è indotti a fare; e ancora peggiore errore sarebbe considerare a seconda dei punti di vista l'una tendenza un superamento dell'altra. Le due tendenze sono invece virtualmente coesistenti in ogni ambiente, anche se in ogni ambiente, preso a sé, l'una si presenta storicamente in anticipo sull'altra.

In altri termini, i nostri colleghi americani che sono orgogliosi del loro particolare dinamismo contrattuale ai livelli produttivi hanno ragione di ritenere il loro un modello storicamente superiore ai sistemi rigidi e pesanti di contrattazione al livello di industria e di regolazione giuridica o paragiuridica dei rapporti di lavoro, predominanti ancora in Europa; ma avrebbero torto se pensassero che nessun problema si affaccerà loro di collegamento tra la loro dinamica salariale e contrattuale ai livelli della produzione e la pianificazione economica del governo il giorno in cui anche in America gli obiettivi del benessere collettivo non saranno realizzati se non mediante una più razionale distribuzione delle risorse scarse, e mediante l'assunzione pubblica della responsabilità di fornire alcuni beni e servizi ritenuti essenziali per assicurare il progresso economico e il raggiungimento di determinati obiettivi sociali e politici; obiettivi non facilmente realizzabili con quello che si dice il sistema della libera impresa e della libera economia idi mercato, almeno nel senso tradizionale di queste espressioni.

Così noi europei abbiamo ragione di ritenere la pianificazione economica e l'intervento pubblico un fattore essenziale per lo sviluppo economico e sociale e per la creazione di circostanze favorevoli ai lavoratori; ma avremmo torto se, in considerazione di ciò, ostacolassimo la tendenza verso un più ampio dinamismo contrattuale ai livelli della produzione, ci chiudessimo in un vieto egualitarismo salariale e difendessimo ad oltranza il sistema contrattuale centralizzato a livello di settore industriale, sostenuto da più o meno estese regolamentazioni giuridiche.

Il fatto è che non si è ancora presa sufficiente coscienza in Europa della profonda differenza tra i compiti nuovi del sindacato in regime di pianificazione economica. e le antiche forme di irrigidimento corporativo e di regolazione pubblica dei rapporti di lavoro. Nel nuovo modello, i termini antagonisti sono in certo senso il sindacato e lo Stato, rappresentanti di interessi e di poteri talora convergenti ma spesso avversi, non differentemente di quanto è sempre avvenuto, .sia

pure con significato diverso, tra sindacato e padronato. Nell'antico modello, lo Stato è solo una cornice, più o meno interessata, entro la quale si disciplina il rapporto tra privati, datori di lavoro e lavoratori.

E' stato ripetutamente sottolineato, che all'epoca in cui i rapporti di forza nel mercato del lavoro erano svantaggiosi per i lavoratori, l'intervento dello Stato poteva costituire un fattore di riequilibrio del potere operaio e quindi di limitazione di quello padronale. Ma nell'epoca in cui si è constatata la tendenza verso un rovesciamento dei rapporti di forza, una contrattazione rigida a livello di categoria o di industria e, ancora di più, l'assunzione dell'iniziativa degli opposti gruppi di interessi entro la cornice di esperienze istituzionali pubbliche (Consigli dell'Economia e del Lavoro, Parlamenti economici corporativi, Consigli salariali, ecc.) costituiscono fattori di irrigidimento e di immobilizzazione di situazioni sociali date e soprattutto di consolidamento artificiale della presenza e della funzione della imprenditoria privata organizzata, che l'evoluzione delle strutture economiche sembra invece ridurre sempre più di importanza. Contrariamente alla ingenua credenza di molti colleghi europei i quali stabiliscono una stretta relazione tra il grado di centralizzazione, schematizzazione e controllo amministrativo della contrattazione collettiva e la possibilità di una pianificazione economica a fini sociali, è mia convinzione che uno degli ostacoli maggiori ad una più estesa assunzione di responsabilità da parte dello Stato anche ai fini dell'applicazione di piani economici, è proprio la sopravvivenza di organismi istituzionali di negoziazione e determinazione delle condizioni di lavoro a livello centrale, di cui l'Europa, specialmente continentale, è ricca (e di cui si sono avute molte notizie nel corso dello svolgimento e della discussione dalla relazione del collega Génot).

Conclusione

In conclusione, le due tendenze di fondo della contrattazione collettiva che sono state delineate, quella verso la *decentralizzazione*, la estensione e un maggiore dinamismo, e quella verso il *condizionamento alla pianificazione economica centrale*, sono tendenze in larga misura interdipendenti. Ed è da questa interdipendenza che dovremmo attenderci l'apparizione di formule

storiche interessanti di conciliazione fra il *potere di pianificazione* - così come storicamente lo conosciamo - e il *potere contrattuale*, parimenti come si offre alla nostra esperienza storica. Da quella interdipendenza infine è ragionevole attendersi quella conciliazione nelle tendenze di fondo tra Europa ed America, che avevo creduto - malgrado tutto - di intravedere nei nostri dibattiti, e che ho tentato di spiegare, sia pure con mezzi inadeguati al compito.

Se il nostro Convegno è riuscito almeno a rendere evidente la sola esistenza di queste tendenze comuni della contrattazione collettiva e a stabilire la possibilità di formule interessanti di conciliazione tra il potere di pianificazione e il potere contrattuale (sia pure senza inoltrarsi affatto nella loro descrizione), ho il sospetto che un grande lavoro sia stato da noi compiuto, sia ai fini della ricerca scientifica sulle tendenze delle relazioni industriali nell'epoca che viviamo, sia ai fini di un intelligente orientamento dell'azione sindacale nel mondo che pretendiamo di migliorare.

Postilla bibliografica

1. Il testo della relazione generale sulle “*Tendenze di fondo della contrattazione collettiva*”, svolta al Convegno di Berlino, contiene un riferimento esplicito solo agli argomenti e alle opinioni emersi dalle relazioni e dal dibattito del Convegno stesso. Tuttavia gli argomenti sollevati in questa relazione presuppongono un riferimento ad una ben più estesa e ricca letteratura sui *problemi generali della contrattazione collettiva*, alla quale intendiamo fare un sommario anche se selezionato richiamo.

Prenderemo in considerazione solo lo sviluppo di quegli studi concernenti lo stato e i problemi della contrattazione collettiva, partendo dalla fine dell'ultima guerra mondiale; quegli studi che rappresentano una aggiornata considerazione di questi problemi. Inizieremo inoltre con il richiamo al lavoro svolto con diretto riferimento alle situazioni e all'ambiente di ciascun paese, nell'ordine in cui sono esaminati nella relazione, per passare in un secondo momento ai lavori di carattere generale o, comunque, ai lavori che, pur riferiti ad una situazione ambientale particolare, rappresentano un approccio di interesse generale ai problemi che sono oggetto della relazione.

2. Per quanto concerne la *Francia* è significativo che gli studi sul sistema contrattuale in questo Paese, la sua evoluzione e le sue tendenze, siano stati disertati dagli autori francesi. Ciò d'altra parte si è verificato, come vedremo, anche nella maggior parte dei paesi dell'Europa continentale.

L'assenza di una tradizione di studi di economia “istituzionale” ovvero di sociologia industriale, dai quali è proceduto negli Stati Uniti lo studio delle “relazioni industriali”, ha contribuito a questa carenza. Nello stesso tempo la tradizione di studi giuridici, assai potente ed influente nei paesi dell'Europa continentale, non ha mancato di spingere le possibili ricerche sul sistema della contrattazione collettiva nell'alveo della interpretazione giuridica. Ecco perché le notizie e le considerazioni più appropriate che ci offrono autori francesi sul sistema della contrattazione collettiva nel loro Paese, le si possono trovare nei manuali e nelle monografie di diritto del lavoro. Tra i

manuali più recenti, noti e diffusi sono quelli del Durand, del Lyon-Caen, del Rivero e Savatier.¹

Ma forse alcuni saggi, sempre di ispirazione giuridica, sono più utili per una rapida ma appropriata ricognizione della situazione francese. Vi è un informato studio del Durand² ed una interessante relazione di G. Levasseur al 2° Congresso internazionale di diritto del lavoro che ha avuto luogo nel 1957 a Ginevra³. Il Durand, professore all'Università di Parigi è anche direttore della rivista "Droit Social" la quale si è resa particolarmente nota per il tentativo di superare il quadro strettamente giuridico nello studio dei rapporti di lavoro. In questa rivista si possono cogliere, in questo o quello studio, spunti interessanti sulla evoluzione della contrattazione collettiva in Francia, ma sarebbe troppo ardito sperare di trovarvi espliciti riferimenti alla struttura delle unità contrattuali e ai suoi problemi.

Un approccio economico alle relazioni industriali in Francia non sembra ancora essere tentato. Un numero del 1951 della *Revue economique* fu dedicato ai contratti collettivi ma perfino in questa rivista il contributo fu di natura o di ispirazione giuridica⁴. In un corso di lezioni, il prof. R. Goetz-Girey, economista della Facoltà di diritto di Parigi, che si è sempre interessato dei problemi sindacali, ha fornito un quadro esauriente e critico dei maggiori problemi delle relazioni industriali in Francia; tuttavia egli non discute il problema della struttura delle unità contrattuali, che costituisce l'oggetto principale del nostro interesse⁵. La assenza relativa di studi francesi specifici in materia è ciò che fa della relazione di G. Ventejol al Convegno di Berlino un documento originale ed importante, in quanto si riferisce

¹ P. Durand. *Traité de Droit du Travail*, voll. 3. Paris 1956. A. Rouast et P. Durand, *Precis de législation industrielle* (Droit du Travail), Paris 1953. G. Lyon-Caen. *Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*. Paris 1955. J. Rivero & J. Savatier, *Droit du Travail*, Paris 1956.

² P. Durand. "L'évolution du droit des relations professionnelles en France depuis la liberation". in *Revue International du Travail*, d'e. 1956, pp. 575-602.

³ G. Lavasseur, *Les conventions collectives en France*, (rapporto al II Congresso internazionale di diritto del lavoro, Ginevra 1957, pp. 10 (roneato).

⁴ In quel numero si vedano: J. Rivero, La convention collective et le droit public français, pp. 15-24; P. Waline, Patronat français et conventions collectives, pp. 25-34; R. Bothereau, Le régime des conventions. pp. 35-44.

⁵ R. Goetz-Girey, *Cours de relations industrielles*, Paris 1957.

direttamente ai problemi connessi al “livello” della contrattazione⁶. Altri lavori di origine sindacale non sembrano costituire delle interessanti novità per gli interessi che ci muovono⁷.

In definitiva, per una esposizione sommaria del problema che ci interessa - una valutazione della struttura reale della contrattazione collettiva in Francia - è necessario ricorrere agli studi in lingua inglese, prevalentemente americani. Chi si è a fondo interessato del sistema contrattuale francese, da un punto di vista non giuridico, è il prof. A. Sturmthal; vi sono due suoi saggi del 1951, di cui uno in lingua francese e l'altro in lingua inglese⁸ che costituiscono una prospettiva critica importante del sistema contrattuale francese. Un recente saggio del prof. Sturmthal, contenuto in una raccolta di vari autori sulla situazione contrattuale in sette Paesi curata dallo stesso, riespone e aggiorna le sue valutazioni del sistema contrattuale francese⁹.

Altri autori americani che si sono interessati della contrattazione collettiva in Francia, lo hanno fatto nel quadro di un più generale interesse per il complesso dei problemi - storici e politici - del movimento sindacale francese¹⁰. Da qualche ulteriore lavoro¹¹ si possono ricavare scarse ma utili considerazioni dato l'angolo visuale peculiare dal quale si può porre uno studioso americano nell'esaminare un ordinamento contrattuale europeo.

⁶ G. Ventejol. *Les formules d'accords collectifs au niveau de l'entreprise*, rapporto al Convegno sindacale sulla contrattazione collettiva, Berlino 1957 (pubblicato in traduz. italiana nel vol. citato *Aspetti e tendenze etc.* p.83).

⁷ Si veda per es. E. Muller e J. P. Murcier, *Les Conventions collective de Travail*, (a cura della *Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*), s.d., pp. 83.

⁸ A. Sturmthal, « Quelques réflexions sur les relations industrielles en France et aux Etats Unis, in *Droit Social*, giugno 1951, pp. 387-390; *Collective bargaining in France*, in *Industrial and Labor Relations Review*, gennaio 1951.

⁹ Saggio relativo alla Francia nel volume: *Contemporary collective bargaining in seven countries*, a cura di A. Sturmthal, Ithaca 1957.

¹⁰ V. R. Lorwin, *The French Labor Movement*, Cambridge 1954 e il saggio relativo alla Francia nel volume *Comparative Labor Movements*, a cura di W. Galenson, New York 1952.

¹¹ Si veda per esempio Robert J. Nye, *The Status of the Collective Labor Agreement in France* in *Michigan Law Review* marzo 1957, pp. 655-688; S. Eastman, *The Influence of Government on Labor Relations in France*, in *Canadian Journal of Economics and Political Science*, agosto 1954, pp. 296-507; U. S. Department of State. *Collective Agreements in France*, Paris 1952, (ro-
neato e senza indicazione di pagine).

3. - Per la *Gran Bretagna*, le possibilità di informazione specifica ai fini di una conoscenza della struttura delle unità contrattuali migliorano; infatti vi sono numerosi lavori che espongono il sistema britannico di relazioni industriale mediante un approccio economico-istituzionale o sociologico. Fra i migliore si ricordano quelli di Allan Flanders dell'Università di Oxford, che si è ripetutamente impegnato ad esporre il sistema britannico di contrattazione collettiva¹². Ma anche in altri lavori di carattere generale¹³ possono trarsi delle sufficienti indicazioni, in ordine ai problemi che sono oggetto del nostro interesse.

Volendo tuttavia attingere a dei lavori particolarmente stimolanti, è consigliabile la lettura di un saggio del Prof. R.Lester, noto economista americano, sulla contrattazione collettiva in Gran Bretagna e Svezia¹⁴, e una comunicazione di Aaron W.Warner sul ruolo del sindacato nella fabbrica in Gran Bretagna, presentata ad un recente Congresso annuale dell'Associazione americana per le ricerche nel campo delle relazioni industriali¹⁵. Naturalmente anche la relazione di Webber al Convegno di Berlino costituisce un documento di informazione importante.¹⁶ Una interessante discussione comparativa del sistema inglese e americano è stata condotta dal Prof. Roberts, della *London School of Economics*¹⁷. Lo sviluppo delle relazioni industriali in Gran Bretagna nel dopoguerra ha suscitato un interesse particolare soprattutto in relazione al problema dei rapporti

¹² Si veda il capitolo *Collective bargaining* nel volume a cura di A.Flanders e H.A.Clegg, *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford 1954; e il saggio sulla Gran Bretagna raccolto nel già citato volume a cura di A.Sturmthal, *Contemporary collective bargaining in seven countries*.

¹³ B.C.Roberts, *Trade Union Government and Administration in Great Britain*, London 1956; J.Goldstein, *The Government of British Trade Unions*, London 1952; A.S. Kirkaldy, *Industrial relations in Great Britain and Sweden: a Survey of post-war Developments*, in *International Labour Review*, Dicembre 1953.

¹⁴ R.A.Lester, "Reflections on Collective Bargaining in Britain and Sweden", in *Industrial and Labor Relations Review*, aprile 1957, pp.375-401.

¹⁵ A.W.Warner, *The role of the Union in the Shop in Britain*, Industrial Relations Research Association, New York 1955, pp.234-248.

¹⁶ W.J.Webber, *Industry-wide collective bargaining patterns in Great Britain*. (Rapporto al Seminario sindacale sulla contrattazione collettiva, Berlino 1957), in *Aspetti e tendenze della contrattazione collettiva*, Cisl 1959.

¹⁷ B.C.Roberts, "Employers and Industrial Relations in Britain and America", in *The Political Quarterly*, Luglio-settembre 1956, pp.324-339.

fra pianificazione economica e contrattazione collettiva. Dato il valore generale della questione, si farà un rapido cenno ai più apprezzabili contributi sulle esperienze inglesi in proposito, quando richiameremo la letteratura più significativa sul problema dei rapporti fra pianificazione economica e azione sindacale.

4. Se si ritorna all'Europa continentale, in Paesi come la *Germania* e l'*Italia*, la situazione degli studi ci appare ancora peggiore che in Francia, malgrado alcune rimarchevoli tendenze al superamento dell'impostazione prettamente giuridica dei rapporti di lavoro. L'influenza della tradizione giuridica, inoltre, in Germania e in Italia, è stata ulteriormente dalle esperienze "corporative" che si sono avute tra le due guerre, le quali irrigidendo la dottrina e la pratica dell'azione sindacale nel sistema del diritto pubblico, hanno eliminato non solo l'interesse ma anche la effettiva possibilità di affrontare l'esame delle relazioni industriali da un punto di vista economico-istituzionale e sociologico. Anche per la Germania, dunque, le notizie sul sistema contrattuale che si vogliono ottenere presso autori tedeschi, devono essere ricercate quasi esclusivamente nei manuali di diritto del lavoro fra i quali quelli del Nipperdey, presidente el Tribunale federale del lavoro, e del Nikisch¹⁸ sembrano essere considerati fra i migliori.

Per comprendere tuttavia come la contrattazione collettiva si inserisce nell'ordinamento giuridico dei diversi paesi di lingua tedesca si può consultare con profitto la relazione generale del Prof. Walther Hug al secondo Congresso Internazionale di diritto del Lavoro già ricordato¹⁹, e per quanto concerne il solo sistema tedesco ad alcuni saggi del Molitor²⁰ e del Nipperdey²¹. Difficilmente potranno trovarsi

¹⁸ Hueck-Nipperdey, *Lerbuch des Arbeitsrechts*, VI edizione 1957; Nikisch *Arbeitsrecht*, 1951

¹⁹ Walther Hug, *Inhalt, Wirkungen, Anwendung und Durchsetzung des Kollektiven Arbeitsvertrages, General Bericht, Rechtsvergleichchende, Betrachtung des deutschen nieder-landischen, schweizerischen, schwedischen und turkischen Rechts*, Ginevra 1957 (roneato)

²⁰ E Molitor, "Entwicklungen und Probleme der Kollektiven Arbeits-Verträge in Deutschland,," in *Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro*, 1953, pp. 135-161.

²¹ H. C. Nipperdey, "L'évolution du droit du travail dans la République fédérale d'Allemagne depuis 1945", in *Revue Internationale du Travail*, luglio 1957, pp. 27-46, agosto 1957, pp. 161-181.

autori tedeschi che si siano interessati a considerare il sistema contrattuale in Germania da un punto di vista meno giuridico e più sociologico o economico. La stessa rivista teorica dei sindacati tedeschi *Gewerkschaftliche Monatshefte*, almeno dal 1950 in poi, non fornisce alcuno studio comprensivo sulla struttura delle unità contrattuali e i suoi problemi. Una vasta letteratura è stata dedicata invece al *diritto di co-decisione*, come forma particolare che hanno assunto le relazioni industriali in Germania in questo dopoguerra ; e l'interesse portato all'esperienza della co-decisione ha naturalmente indebolito l'interesse alla pratica e quindi anche allo studio della contrattazione collettiva. In alcuni saggi americani si è tentato di esaminare l'influenza del diritto di co-decisione sulla contrattazione collettiva²². Il richiamo alla vasta letteratura, tedesca e non tedesca, sulla codecisione, non è nei fini di questa nota bibliografica.

Per degli appropriati commenti al sistema contrattuale tedesco bisogna dunque ricorrere a studi americani. E' d'altra parte comprensibile come la mancanza di una tradizione locale di ricerche in questo campo abbia fortemente diminuito la capacità di penetrazione degli studi stranieri, i quali forzatamente si sono dovuti mantenere nella considerazione degli aspetti generali dei fenomeni contrattuali. Lo studioso americano che con maggiore costanza si è interessato dei problemi contrattuali tedeschi in questo dopoguerra è il prof. Clark Kerr²³. Altri studi si sono mossi nel clima degli interessi prevalentemente giuridici²⁴ o politici²⁵ e quindi hanno riferimenti solo indiretti e sommari alla struttura della contrattazione collettiva.

²² P. Keller, *Effect of Codetermination on Collective Bargaining*, (comunicazione all'ottavo Congresso annuale della "Industrial Relations Research Association, New York", 1955, pp. 128-133; Natan Reich, *The role of the Union in the Shop in Germany*, ibidem, pp. 265-273.

²³ Clark Kerr, "Collective bargaining in Post-war Germany", in *Industrial and Labor Relations Review*, aprile 1952, pp. 323; "Trade Union movement and the redistribution of power in post-war Germany", in *Quarterly Journal of Economics*, november 1954, pp. 535-564; e il saggio sulla Germania nel volume già ricordato a cura di A. Sturmfel, *Contemporary collective bargaining, etc.*

²⁴ Per esempio, Nathan Reich, "Collective Bargaining: The United States and Germany", in *Labor Law Journal*, maggio 1957, pp. 339-348.

²⁵ Il capitolo sulla Germania, di P. Taft. nel vol. citato a cura di Walter Galenson, *Comparative Labor Movements*.

5. Per l'Italia, valgono la maggior parte delle considerazioni bibliografiche fatte per la Germania. Anche in questo Paese, i problemi sindacali sono stati esaminati o dal punto di vista giuridico o dal punto di vista genericamente politico. Esposizioni organiche dell'attuale sistema contrattuale italiano non esistono. Esistono i manuali di diritto del lavoro, ma in essi si riscontra una attenzione all'esposizione dettagliata delle diverse concrete esperienze contrattuali ancora minore di quella posta nei manuali corrispondenti francesi o tedeschi. La loro utilità, ai nostri fini, è dunque ancora minore. Sulle implicazioni giuridiche della contrattazione collettiva a livello di "categoria", (che è qualcosa di diverso e di simile insieme al sistema *industry-vide* di contrattazione), si può consultare con profitto un saggio in lingua inglese della prof. Luisa Riva Sanseverino²⁶.

Vi è però un recente saggio del prof. Gino Giugni, che ha succintamente delineato lo sviluppo storico della: contrattazione collettiva in Italia e dal quale quindi possono trarsi, soprattutto da parte del lettore straniero, delle utili indicazioni sullo stato della questione in Italia. Il saggio del prof. Giugni è stato particolarmente influenzato dalle recenti tendenze emerse nella politica sindacale della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) verso un decentramento deliberato della contrattazione collettiva, tendenze emerse dopo qualche anno anche nell'altro sindacato di rilievo, la CGIL; ed espone quindi come queste tendenze si inseriscono nel quadro dell'ordinamento contrattuale e giuridico esistente, influenzato fortemente dall'esperienza fascista²⁷. Qualche generale considerazione sul sistema contrattuale italiano osservato dal punto di vista economico è in alcuni lavori del prof. G. Demaria²⁸. Osservazioni utili sullo sviluppo dei rapporti fra contrattazione collettiva e rappresentanza dei lavoratori nelle fabbriche sono contenute in un

²⁶ L. Riva Sanseverino, saggio sull'Italia nel volume collettivo, già citato, *Contemporary collective bargaining*, a cura di A. Sturmthal.

²⁷ G. Giugni, "Bargaining units and labor organizations in Italy", in *Industrial and Labor Relations Review*, aprile 1957, pp. 424-439.

²⁸ G. Demaria, "Le basi storiche della struttura sindacale italiana, in *Giornale degli economisti*", 1946 ed anche il cap. 2, parte IV de *Lo Stato sociale moderno*, Milano, s:d.

lavoro dell'Ufficio Studi della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori²⁹.

Quanto agli studi stranieri, in particolare americani sull'Italia, dobbiamo constatare - contrariamente a quanto avvenuto per gli altri paesi europei - la povertà di interessi e di prospettive degli autori che si sono avvicinati alla situazione italiana. Eccetto che per uno studio del prof. M. Neufeld³⁰ volutamente ristretto all'esame delle condizioni dei rapporti di lavoro all'interno delle aziende, gli altri lavori sul sindacalismo in Italia, si sono limitati alla esposizione delle vicende politiche e delle loro influenze sugli aspetti formali ed organizzativi del movimento sindacale, invischiandosi nella problematica politica (peraltro estremamente attiva e complicata in Italia), senza tentare l'esame, al di là di quella, degli aspetti economici ed istituzionali del sistema contrattuale³¹.

6. - Per quanto concerne i Paesi scandinavi, le notizie che possono raccogliersi in lingue non scandinave sui sistemi contrattuali svedese, norvegese e danese, non sono scarse. Un lavoro americano di Charles A. Myers sulla Svezia offre tutta la documentazione necessaria³². Inoltre nel saggio già citato del prof. Lester, vi sono degli approcci critici particolarmente utili anche per la Svezia³³. Per una vasta prospettiva si vedano i lavori di Galenson, P. Norgren e J. J. Robbins, benché non siano molto recenti³⁴ La relazione di Per Holmberg e

²⁹ (Franco Archibugi) *Il sindacato e l'organizzazione di fabbrica*, (Memoria preparatoria di una deliberazione ufficiale della Cisl) Quaderni di studi e documentazione dell'Ufficio studi della Cisl, n. 1, Roma 1955.

³⁰ M. Neufeld, *Labor Unions and National Politics in Italian Industrial Plants*, Ithaca 1954

³¹ J. C. Adams, capitolo sull'Italia nel vol. citato a cura di W. Galenson, *Comparative Labor Movements*; J. Norman, *Politics and Religion in the Italian Labor Movement*, in *Industrial and Labor Relations Review*, pp. 73-91, ottobre 1951.

³² C. A. Myers. *Industrial Relations in Sweden: Some Comparisons with American Experience*, Cambridge 1951.

³³ R. Lester, *Reflections on the coll. bargaining*, etc. vol. cit.

³⁴ W. Galenson, capitolo sulla Scandinavia nel vol. cit. *Comparative Labor Movements*; P. Norgren *The Swedish Collective Bargaining System*, Cambridge 1941; J. J. Robbins, *The Government of Labor Relations in Sweden*. Chapel Hill 1942.

Rudolf Meidner al Convegno di Berlino, costituisce una ottima base di informazione per i problemi che ci interessano³⁵.

Per la Norvegia, oltre il lavoro di Galenson già citato, comune ai tre Paesi scandinavi, si veda un volume monografico dello stesso Galenson³⁶ e il più recente saggio di J. Inman sul mercato del lavoro norvegese contenuto nella richiamata raccolta di A. Sturmthal sulla contrattazione collettiva di sette paesi.

Per la Danimarca è opportuno segnalare una nota sempre di Galenson - che si dimostra in tal modo lo specialista americano dei sistemi contrattuali scandinavi - presentata al secondo Convegno annuale dell' *Industrial Relations Research Ass.*, e un altro volume monografico dello stesso autore³⁷.

7. La situazione contrattuale nei Paesi Bassi ha suscitato molto interesse in questo dopoguerra, a motivo delle esperienze di coordinamento con il potere centrale di pianificazione ivi realizzata. La maggior parte degli scritti sono espositivi del meccanismo e dei problemi particolari incontrati nell'applicazione del meccanismo³⁸. Il tono generale di essi è alquanto apologetico, benché qualcuno ha tentato di criticare i risultati di quella esperienza³⁹.

³⁵ Per Holmberg and Rudolf Meidner, *The issues involved in consideration of bargaining procedures at various levels in Sweden* (pubblicato in traduzione italiana nel volume già citato, *Aspetti e tendenze della contrattazione collettiva*, etc, a p. 201).

³⁶ W. Galenson, *Labor in Norway*. Cambridge 1949

³⁷ W. Galenson, "Some aspects of industrial relations in Denmark" (in *Proceedings of annual meeting of Ind. Relat. Res. Ass.* New York 1949); e *The Danish System of Labor Relations*, Cambridge 1952.

³⁸ Bert Zoetewey, "Politique national des salaires: l'expérience des PaysBas", in *Revue Internationale du Travail*, febbraio 1955, pp. 161-195; P. S. Pels, "La Fondation neerlandaise du Travail", *Revue Internationale du Travail*, maggio 1957, pp. 479-493; Joergen Pedersen, "Controllo dei salari e valore della moneta: l'esperienza olandese", in *Moneta e credito*, giugno 1957; C. Westrate, "Industrial Peace in Netherlands", in *Industrial and Labor Relations Review*, ottobre 1952, pp. 88-93. Anche l'articolo di A. Vermeulen, "*La participation collective aux bénéfices*," in *Revue Internationale du Travail*, si richiama sostanzialmente all'esperienza olandese. Un aspetto fondamentale, benché particolare, dell'esperienza olandese, è trattato nel lavoro di A. Vermeulen, *Job evaluation in Netherlands*, European Productivity Agency, 1956.

³⁹ B. C. Roberts, "The National Wage Policy in Netherlands", in *Economica*, agosto 1957.

Per il Belgio, invece, non si ha molta letteratura. Questo Paese è stato alquanto trascurato sia dagli studiosi belgi, la cui generale disposizione verso le ricerche di relazioni industriali non è migliore di quella che appare negli altri paesi dell'Europa continentale, che dagli studiosi di lingua inglese. La relazione Genot al Convegno di Berlino costituisce pertanto una visione d'insieme particolarmente utile del “bilateralismo istituzionalizzato” belga come è stato da taluni chiamato⁴⁰. Notizie interessanti sui problemi che continuamente sono sorti nell'ambito del sistema di relazioni industriali siffatto, le si potranno ottenere nelle note sul “movimento sociale” che dal 1950 in poi A. Lagasse viene annualmente pubblicando nel Bollettino dell'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali dell'Università Cattolica di Lovanio⁴¹.

8. Il sistema contrattuale in Austria non differisce molto da quello tedesco. La relativa concentrazione territoriale dell'industria e dell'amministrazione economica in genere, ha fatto subire tuttavia al sistema contrattuale austriaco un processo di adattamento alle esigenze della politica economica governativa, che non ha mancato di suscitare interesse anche fuori dell'Austria. Dei lavori americani, in particolare, hanno studiato le varie fasi della politica salariale austriaca in questo dopoguerra, in relazione alla politica dei prezzi e degli investimenti, e hanno illustrato il ruolo che in tale politica hanno avuto i sindacati operai⁴².

Anche sul sistema contrattuale di altri Paesi europei di minore popolazione, come la Svizzera o la Grecia, non vi è una sufficiente

⁴⁰ A. Genot, *Les conventions collectives et la législation*. Relazione al Seminario OECE-AEP di Berlino (pubblicata in traduzione italiana vol. citato, *Aspetti e tendenze*, etc.a pag. 283).

⁴¹ A. Lagasse, “Le mouvement social”, (nei numeri di giugno di ciascun anno del *Bulletin de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales* di Lovanio).

⁴² M. Edelvian, *National Economic Planning by Collective Bargaining, The Formation of Austria Wage, Price and Tax Policy after World War II*, Illinois 1954. Per una prospettiva storica si veda il saggio di Charles A. Gulick, “Collective Bargaining or Legal Enactment? The Austrian Development”, pubblicato in due parti nella *International Review of Social History* di Amsterdam (1957 vol. II, -parte III e 1958, vol. III, parte I).

documentazione⁴³, anche a causa della peculiarità dei problemi di questi Paesi, e quindi, per la loro scarsa rappresentatività.

9. Se dall'Europa ci si rivolge al sistema americano delle relazioni industriali, in particolare a quello degli Stati Uniti, con lo specifico interesse alla struttura e ai problemi economici ed istituzionali della contrattazione collettiva, ci viene incontro una così vasta letteratura, che la difficoltà rimane solo quella della scelta. Lo studio economico e sociologico delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva ha infatti avuto uno sviluppo del tutto particolare negli Stati Uniti, anche in conseguenza dell'ordinamento politico e sociale di quel Paese e degli indirizzi presi dalla storia economica americana. Comunque le relazioni industriali e la contrattazione collettiva godono in questo Paese del fatto di essere oggetto di un insegnamento diffuso nelle scuole superiori, ciò che ha stimolato tutta una attività sia di ricerca, a scopo professionale, sia di illustrazione, a scopo didattico, del sistema contrattuale e dei suoi problemi. La prima fonte di documentazione sono dunque i lavori adatti a far conoscere agli allievi il sistema contrattuale americano, lavori che, contrariamente a quanto avviene in Europa, sono negli Stati Uniti abbondantissimi: si tratta dei manuali di “economia del lavoro” o di “relazioni industriali”, o anche di “direzione del personale”. Fra i migliori sono quelli di Lester, Reynolds, Shister, Reder, Dunlop, Peterson, Yoder. Ma per i nostri interessi è soprattutto in un manuale di N. W. Chamberlin, (in particolare nei capitoli dal 6° al 9°) che si troverà una organica esposizione del sistema contrattuale americano e dei suoi problemi⁴⁴.

D'altra parte il progresso degli studi in materia di relazioni industriali e contrattazione collettiva è giunto a tal punto che non si hanno tanto lavori critici d'insieme sul sistema, quanto una serie infinita di studi non solo per ogni “livello” di contrattazione (azienda, area, industria, Stato, ecc.) ma anche per ciascun sindacato, mestiere, produzione e località. E rari perciò sono quegli studi complessivi che

⁴³ Per la Svizzera si vedano le informazioni sulla struttura contrattuale contenute nei saggi di G. Passe, “Problèmes sociaux de la Suisse”, in *Revue Internationale du Travail*, luglio 1955, pp. 42-65; e l'opuscolo dell'Union syndicale Suisse, *Le syndicalisme libre en Suisse*, Genève, 1953, p. 31. Per la Grecia si vedano le notizie in S. Agapitides, “La politique des salaires en Grèce”, in *Revue Internationale du Travail*, marzo 1950, pp. 261-296.

⁴⁴ N. W. Chamberlin, *Collective bargaining*, New York 1951.

peraltro sarebbero i più consigliabili per un riferimento ai problemi generali della contrattazione che sono stati qui sollevati. E' sempre il Chamberlin che in diversi studi ha tentato di delineare le caratteristiche generali della struttura contrattuale americana⁴⁵, mentre delle considerazioni importanti di carattere generale possono trovarsi in quegli studi che hanno affrontato i problemi economici, istituzionali, organizzativi della contrattazione pluri-aziendale o a livello di settore industriale⁴⁶. Un interesse notevole hanno anche le relazioni di Danielson, Huhndorf, Brubaker e Weinberg al Seminario di Berlino⁴⁷. Fra gli europei che hanno studiato la contrattazione collettiva degli USA, i più attivi sono stati i francesi. Ma tali lavori⁴⁸ non hanno comunque gettato luci, sul sistema americano, nuove o diverse da quelle cui si è stati abituati dalla letteratura americana.

E' d'altra parte da tenere presente che la massima parte degli studi generali sulle tendenze delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva portati a termine da autori americani, fanno riferimento indiretto alla situazione che essi sono abituati a considerare, cioè la situazione americana. Di questi studi faremo tuttavia un rapido e sommario cenno nei punti seguenti.

⁴⁵ N. W. Chamberlin, "The Structure of bargaining units", in *Industrial and Labor Relations Review*, ottobre 1956, pp. 3-25; e il saggio dello stesso autore relativo agli U.S.A. nel volume citato *Contemporary collective bargaining in seven countries*.

⁴⁶ Si veda J. Backman e A. L. Gitlow, "Evolution of National Multi-employer Collective Bargaining", in *Southern Economic Journal*, Ottobre 1951, pp. 206-218; C. Kerr e L. H. Fisher, *Multiple-employer Bargaining: The San Francisco Experience*, nel volume collettivo a cura di R. Lester e J. Shister, *Insights in to Labor Issues*, New York 1948, p. 25 e segg; C. E. Warne, *Industry-wide collective bargaining: promise or menace?*, Boston 1950, pp. 113.

⁴⁷ D. Danielson, Shop or Plant Level Collective Bargaining Patterns in the United States; C. Huhndorff, Industry-wide patterns of collective bargaining in the United States; O. Brubaker, The collective bargaining process in the United States and its relationship to productivity and technological change; Nat Weinberg; Contract and the Law. (Relazioni presentati al Seminario di Berlino sulla contrattazione collettiva, giugno 1957 e pubblicati in traduzione italiana nel volume ripetutamente citato *Aspetti e tendenze della contrattazione collettiva*, rispettivamente a pag. 73, 109, 237, 259).

⁴⁸ Per esempio: P. WALINE, *Les syndicats aux Etats-Unis*, Parigi 1951; soprattutto il cap. VIII sui "contratti collettivi".

10. Una storia economica, generale e sintetica, del mercato del lavoro e delle sue istituzioni deve essere ancora scritta. Gli storici dell'economia sembrano aver preferito collezionare fatti e dati piuttosto che tentarne una organica interpretazione. Gli storici del sindacalismo e del movimento operaio al contrario sembrano aver preferito collezionare idee e passioni piuttosto che fatti. Ne risulta che chi volesse documentarsi in forma diretta ed esplicita su come l'evoluzione delle strutture del mercato del lavoro abbia influenzato la contrattazione collettiva e le politiche dei sindacati operai e padronali, non può ricorrere che ai vecchi, imprecisi, disorganici (cionondimeno pionieristici e pertanto fondamentali) lavori dei Webb, dei Cole, dei Commons, dei Perlman, ecc., nei quali qui e là è possibile trovare cenni, ma solo cenni, a tali problemi. Negli Stati Uniti è uscito tuttavia recentemente un libro che copre, per quel Paese, largamente la lacuna: si tratta di un lavoro di Lloyd Ulman, un giovane professore dell'Università di Minnesota, sulle origini dell'unionismo "nazionale" cioè sul processo di concentrazione organizzativo e contrattuale⁴⁹. Tale lavoro è di grande importanza: esso fornisce un panorama completo di tutti i fattori che hanno influenzato il mercato del lavoro americano dal 1850 al 1900 e determinato l'unificazione organizzativa nazionale dei sindacati; esso pertanto è ricco di notizie sul grado di estensione della mobilità geografica e occupazionale e delle sue relazioni con lo sviluppo tecnico e costituisce un compendio metodologico assai consigliabile per analoghi lavori da svolgersi sul mercato del lavoro dei paesi europei, singolarmente o nel loro complesso. I notevoli riferimenti bibliografici contenuti nel libro dell'Ulman, dispensano da ogni ulteriore segnalazione di opere per questo ordine di interessi.

11. Le modificazioni recenti nella struttura del mercato del lavoro dalle quali è possibile ricavare indicazioni sull'evoluzione della contrattazione collettiva, sono illustrate in un gran numero di lavori dagli approcci disciplinari più diversi (economico, sociologico, tecnologico, psicologico, ecc.). Non è certo qui il caso di farvi richiamo. Ricorderemo per ogni aspetto sollevato quelle opere che più di altre forniscono materia di riflessione e di convincimento.

⁴⁹ Lloyd Ulman, *The Rise of the National Trade Union, The Development and Significance of Its Structure, Governing Institutions and Economic Policies*, Cambridge 1955, pp. 638.

Così quando ci si riferisce alla maggiore immobilità interaziendale del lavoro, si tengano presenti alcune importanti inchieste svolte in America e in Gran Bretagna sulle nuove condizioni del comportamento dei lavoratori sul mercato del lavoro, sulle nuove forme cioè dell'offerta di lavoro⁵⁰.

Quando ci si riferisce all'inversione della tendenza verso la degradazione professionale provocata dai nuovi procedimenti automatici di lavorazione, noti come "automatismo", ci soccorre una vastissima ed eterogenea letteratura, fra la quale tuttavia vanno sottolineati i contributi di alcuni sociologi americani e francesi⁵¹.

Quando si parla della trasformazione nella struttura e nei poteri del moderno management, ugualmente ci soccorre una vasta letteratura, tra la quale ai lavori di tecnologi, giuristi e sociologi americani va dato un rilievo almeno pari al rilievo che il fenomeno della grande impresa e della grande società per azioni ha negli Stati Uniti rispetto agli altri paesi europei⁵².

⁵⁰ Soprattutto le inchieste dirette dal prof. Reynolds in alcuni tipici mercati del lavoro statunitensi: L. G. Reynolds, *The structure of labor Markets*, New Haven 1951; e L. G. Reynolds e J. Shister, *Job Satisfaction and Labor Mobility*, New Haven 1948. Si veda inoltre l'inchiesta svolta dall'Università di Liverpool in una grande impresa siderurgica della Gran Bretagna: W. H. Scott, J. A. Banks, A. H. Halsey, T. Lupton, *Technical Change and Industrial Relations, A Study of the Relations between Technical Change and Social Structure in a Large Steelworks*, Liverpool 1956.

⁵¹ Si veda il saggio di N. N. Foote, "The Professionalization of Labor in Detroit", in *American Journal of Sociology*, gennaio 1953, e gli accenni indiretti negli studi di Ch. R. Walker. *The Men on the Assembly Line*, New Haven 1952; di Norbert Wiener, *The Human Use of Human Beings* (ediz. riveduta 1951) e di G. B. Baldwin, "Automation and the Skill of the Labour Force", in *Improving the Work Skill of the Nation*, atti di una "Conferenza del National Manpower Council, New York 1955. I recenti studi francesi che hanno affrontato i problemi dell'influenza delle nuove tecnologie sulla struttura professionale del lavoro sono quelli, assai noti, del prof. G. Friedmann (*Où va le travail humain?* Paris 1954; *Le travail en miettes*, Paris 1956) e dei proff. A. Tourain (*L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*. Paris 1955) e P. Naville (*Essai sur la qualification du Travail*, Paris 1956). Utili indicazioni si possono anche trovare nell'opuscolo del Council for technological advancement, *Automation and Job Trends* (Chigago 1955).

⁵² Abbastanza rappresentativa in proposito è l'attività del prof. P. Drucker, in particolare i lavori *The New Society: The Anatomy of Industrial Order*, (New York 1949) e *The Practices of Management*, (New York 1954) che contengono degli spunti assai pertinenti per il nostro problema.

Comunque un bilancio complessivo delle modificazioni nella struttura del mercato del lavoro e della influenza di tali modificazioni sulla determinazione dei salari e sulla teoria della contrattazione è fornito da alcuni recenti simposia americani tra i quali più rimarchevoli quelli curati da Lester e Shister⁵³ e da Taylor e Pierson⁵⁴.

12. Sulla trasformazione della natura e dei fini dello intervento pubblico nell'economia, benché i riferimenti indiretti abbondino, non si ha ancora una letteratura esauriente ed esplicita. Il ricorso alla pubblicistica politica, forse la più sensibile per questa materia, è peraltro insoddisfacente e inefficace. Le teorizzazioni e schematizzazioni sulla economia "mista", così in voga nel periodo fra le due guerre, specialmente nei Paesi come l'Italia e la Germania, che ebbero esperienze *corporative*, e che sono state abbandonate in questo dopoguerra (malgrado qualche solitario, nostalgico tentativo di riesumazione), hanno lasciato il campo deserto. E gli storici dell'economia sono ancora troppo lontani dal sentire il bisogno di formulare delle interpretazioni generali, per quanto approssimative, dei sistemi economici contemporanei e della loro evoluzione.

Il contributo più vicino a questo ordine di interessi è stato dato:

- a) dagli studi sulle politiche e sulle esperienze di pianificazione economica⁵⁵;
- b) dagli studi che hanno tentato di aggiornare l'antico quesito economico delle possibilità del socialismo⁵⁶;
- c) dagli studi che riflettono le esigenze di revisione teorica della dottrina socialista medesima⁵⁷, soprattutto in relazione alla

⁵³ R. A. Lester e J. Shister. *Insights into Labor Issues*. New York 1949.

⁵⁴ G. W. Taylor e F. C. Pierson. *New Concepts on Wage Determination*, New York 1957.

⁵⁵ Fra questi si veda il lavoro del fabiano W. A. Lewis, *The Principles of Economic Planning*, Londra 1952; e la raccolta di esperienze di intervento pubblico in quattordici Paesi di Seymour E. Harris, *Economic Planning, The Plans of Fourteen Countries with Analyses of the Plans*, New York 1949. Significativa è anche la sistemazione teorica dell'intervento pubblico nell'economia fornita dal prof. G. Demaria nel suo volume già citato: *Lo Stato sociale moderno*.

⁵⁶ Per es. A. P. Lerner, *The Economics of Control*, New York 1944.

⁵⁷ Per es. fra i più recenti, il saggio di C. A. R. Crosland, *Il passaggio dal capitalismo nei New Fabian Essays*, London 1952 (trad. it., Milano 1953) e il più recente libro dello stesso autore, *The Future of Socialism*, London 1956. Inoltre il

esperienza britannica di estensione della gestione pubblica diretta di attività economiche⁵⁸. Ancora scarsi sono tuttavia gli studi sulle implicazioni che lo sviluppo delle gestioni pubbliche di attività economiche ha sui rapporti di lavoro in genere e sulla contrattazione collettiva in particolare⁵⁹.

13. Se l'esame dell'evoluzione delle politiche economiche nelle società capitalistiche contemporanee è stato finora condotto in modo frammentario ed allusivo, una più precisa occasione di analisi hanno fornito le esperienze di politica salariale e di rapporto fra governo e sindacati, soprattutto in Gran Bretagna e negli Stati Uniti.

In Gran Bretagna, l'occasione è stata fornita dai rapporti tra lo sforzo del Governo laburista di assicurare una politica di pianificazione e l'autonomia sindacale, tradizionalmente difesa dai potenti sindacati britannici⁶⁰.

Negli Stati Uniti l'occasione è stata fornita dall'esigenza di assicurare un controllo dei salari, in epoca di mobilitazione economica (durante la seconda guerra mondiale e, con più perfezionata consapevolezza tecnica, al tempo del conflitto coreano)⁶¹.

volume dell'altro fabiano J. Strachey, *Contemporary Capitalism* (Trad. it., Bologna 1957).

⁵⁸ Si veda il volumetto di H. A. Clegg e T. E. Chester. *The Future of Nationalization*, Oxford 1955.

⁵⁹ Fra i lavori che esaminano le relazioni industriali nel settore pubblico, quello più sensibile ai mutamenti qualitativi in relazione all'aumento del settore pubblico medesimo è di M. R. Godine, *The Labor Problem in the Public Service, A Study in political Pluralism*, Cambridge Mass. 1951. Osservazioni interessanti si possono rilevare nel saggio conclusivo di A. Sturmthal, *An Essay on Comparative Collective Bargaining*, (specialmente a p. 317 e segg.) nella raccolta già citata a cura dello stesso A., *Contemporary collective bargaining, etc.*

⁶⁰ Sidney E. Rolfe *Unions Freedom and Economic Planning*, (atti del III Convegno annuale della Industrial Relations Research Association), Chicago 1950; E. R. Kuchel, *The changing attitude of organized labor with reference to a planned economy*, Ann Arbor 1954, p. 337.

⁶¹ Clark Kerr, "Governmental Wage Restreints: Their Limits and Uses in a mobilized economy", in *American Economic Review*, maggio 1952; G. W. Taylor, *A Report on Wage Stabilization*, N.W.S.B. agosto 1951; A. L. Gitlow, *Wage Determination under National Board*; Vari Autori, "Wages Policies of the Wage Stabilization Board: a Symposium" in *Industrial and Labor Relations Review* gennaio 1954; B. C. Roberts, "Wage Stabilization in the United States", in *Economica*, 1952, p.149-162; M. Edelman, *Hypotheses on the relations between*

I predetti lavori di ispirazione generale occasionati da queste esperienze non sono tuttavia sufficientemente distaccati dai modi e dalle condizioni in cui si sono svolte le stesse esperienze che abbiamo detto stimolatrici; e quindi non costituiscono nessun concreto avanzamento verso una sistemazione teorica generale fra pianificazione economica e contrattazione collettiva⁶².

E ancora molto scarsi e approssimativi sono i tentativi di classificazione dei rapporti fra sindacato e Stato nel mondo contemporaneo, e ancora più timidi i tentativi di interpretazione uniforme di questi rapporti⁶³.

Governmental Organization and Labor Policy, (comunicazione ad una sessione dell'American Political Science Association. San Francisco, agosto 1951).

⁶² Si confronti F. Archibugi, "Pianificazione economica e contrattazione collettiva; appunti per una definizione teorico pratica del loro rapporto", con riferimento all'Italia, in *Studi Economici*, rivista della Facoltà di Economia dell'Università di Napoli, 1958.

⁶³ Fra i più recenti, C. Kerr e A. Siegel, "The Structuring of the Labor Force in Industrial Society: New Dimensions and New Questions", in *Industrial and Labor Relations Review*, gennaio 1951; e C. Kerr, F. H. Harbison, J. T. Dunlop e C. A. Myers, "Travail et processus économique: vers une nouvelle conception du problème", in *Revue Internationale du Travail* marzo 1955, pp. 245-260.