

sato da 100 a 95, ecc. Con questo sistema si ottengono le tabelle dei numeri indici sia dei salari nominali che quelle più importanti dei salari reali.

52. - Forme di salario. — Si possono seguire due diversi criteri nel fissare il salario, cioè: il *salario a tempo* ed il *salario a cottimo*.

Si ha il salario a tempo quando si commisura la retribuzione del lavoro in base al tempo (tanto al giorno, tanto all'ora, ecc.). Con esso il lavoratore ha il vantaggio di conoscere quanto riscuoterà dopo quel dato tempo, indipendentemente dalla quantità di lavoro prodotto. Evidentemente, il datore di lavoro, nel fissare il salario tiene conto della produttività media, ma l'operaio non ha alcun interesse ad aumentare detta produttività. In proposito osserva il Taylor, che col salario a tempo si richiede una rigorosa sorveglianza e l'uguaglianza della retribuzione produce quel che si chiama « sotto-lavoro », cioè un lavoro deliberatamente pigro, che impedisce di ottenere l'efficienza produttiva che dovrebbe dare una giornata di lavoro. È vero che, non essendo l'operaio subordinato ad un dato quantitativo di produzione, può curare la qualità, ma ciò non toglie che « i migliori, gradatamente, ma sicuramente, rallenteranno la propria andatura fino a quella degli operai meno dotati e meno efficienti ». Nè si può aumentare il salario ad un operaio più capace, perchè anche gli altri avanzerebbero delle pretese.

Nel *salario a cottimo* la remunerazione viene stabilita in base alla quantità di lavoro compiuto. Il cottimo può stabilirsi tenendo solo conto della quantità di lavoro prodotto ed indipendentemente dal tempo