

L'Unità

Giornale fondato da Antonio Gramsci nel 1924

Questione russa

ADRIANO GUERRA

A Mosca è nata dunque - forse e sia pure con vistose assenze - l'unione economica di un gruppo di Stati sorti dal crollo della vecchia Urss. Nello stesso giorno all'Aja ha preso - forse - il via, sia pure con vistose assenze, la comunità economica tra gli Stati sovrani della ex Jugoslavia. Ecco senza dubbio due buone notizie. Il più però deve ancora essere fatto e l'esperienza insegna ad andare cauti nelle previsioni. Certo rischi e tragedie incombono. Ma il catastrofismo è sempre cattivo consigliere. Non aiuta a prevenire le catastrofi. E poi perché dovrebbe essere fatale la guerra? Proponendo, finalmente, una soluzione alla cui base c'è in modo chiaro il riconoscimento del diritto pieno della Slovenia, della Croazia e delle altre Repubbliche della vecchia Federazione, alla piena indipendenza, nonché del diritto di tutti i gruppi etnici, indipendentemente dalla loro collocazione territoriale, all'autogoverno, la Cee ha sicuramente reso più difficile il compito di quanti a Belgrado, e non solo a Belgrado, continuano a pensare che la Jugoslavia debba continuare ad esistere indipendentemente dalla volontà dei suoi abitanti. Ma anche per l'Urss il catastrofismo non è di aiuto per prevenire le possibili catastrofi. C'è chi propone di sospendere la politica degli aiuti parlando della inevitabilità già nelle prossime settimane di un nuovo golpe. Il pericolo esiste. Non è però più utile - e anche meno costoso - fare semmai uno sforzo in più ad essere cauti, a Mosca e altrove, stanno cercando di trovare soluzioni politiche e pacifiche ai problemi nati dal crollo del sistema sovietico? C'è poi da chiedersi se sia vero che - come si dice da più parti - i passi compiuti in direzione della disgregazione della vecchia Unione Sovietica siano sempre di per sé negativi. Dove sia la catastrofe? Nel fatto che la Russia, l'Ucraina, l'Armenia eccetera stiano cercando di diventare Stati sovrani o non piuttosto nel possibile prevalere di spinte nazionalistiche e sciovinistiche che possono portare a soluzioni reazionarie (come in Georgia) o a guerre nazionali (come in Jugoslavia) o, per restaurare il vecchio ordine, a dittature militari? A Mosca poi, ancora più che a Belgrado, le situazioni pericolose traggono alimento dal fatto che ogni giorno si smentisce quel che si è detto il giorno prima. E questo mentre un inverno che si annuncia di straordinaria gravità incalza. Nel quadro, negativo, non mancano alcuni dati di segno diverso che vanno segnalati. La liquidazione del Kgb e prima ancora del Pcus ha dato un colpo forse davvero decisivo intanto a quelle forze conservatrici che coltivavano progetti di restaurazione globale (a livello cioè dell'Unione).

Non vi è poi dubbio che gli accordi di Alma Ata sulla integrazione economica, e di Mosca sul nuovo patto abbiamo fatto compiere qualche passo in avanti alla politica della costruzione di una nuova Unione. C'è stato anche nelle scorse settimane un relativo rafforzamento delle posizioni di Gorbaciov. Questi ha potuto ad esempio rimettere in piedi la sua vecchia squadra (quella degli Shevardnadze, del Bakatin, degli Jakovlev) e collegarla agli uomini nuovi (Javlinski, Popov, Sobciak) provenienti dalle file radicali. E tuttavia indubbio che si sia ora di fronte ad una battuta d'arresto. Che è - va ancora detto - particolarmente pericolosa perché ha al centro un fatto nuovo: l'innegabile crisi in cui dibatte la Russia di Eltsin a poche settimane dalla sua nascita. Tutto è nato nel momento in cui il Parlamento russo, mentre crollavano le istituzioni sovietiche, si assunse il compito di combattere e di sconfiggere il golpe. E nata allora - come è stato detto - la nuova Russia. Insieme ad essa è nata però anche una inedita «questione russa». Lo si è incominciato a vedere nelle varie Repubbliche quando forze politiche e sociali hanno incominciato a muoversi per giungere il più rapidamente possibile alla indipendenza piena. Più difficile è stato individuare quel che si muoveva contemporaneamente all'interno della Russia.

Oggi alcune cose sono più chiare. Una serie di spinte diverse sono infatti venute via via alla luce. Quelle, anzitutto, dirette a perpetuare di fatto, sia pure sotto forma diversa, la vecchia Unione, e quindi la linea del «primato» della Russia. Quelle annessionistiche, dirette a dar vita ad una «grande Russia» (comprendente anche l'Ucraina, la Bielorussia e il Kazakistan). Quelle, per contro, isolazionistiche, perché ponendo al centro la questione della indipendenza piena della Russia, «piccola» o «grande» che sia, propugnano una politica di isolamento (in quanto qualunque tipo di Unione comporterebbe costi insopportabili per la Russia). Quelle - infine - provenienti dai vari gruppi nazionali non russi che hanno incominciato a chiedere crescenti spazi di autonomia e spesso anche il diritto di dar vita a Stati sovrani. E muovendosi tra queste spinte opposte e sforzandosi nel contempo di non compromettere l'alleanza con Gorbaciov che si muove oggi Eltsin. Un Eltsin sicuramente più debole rispetto a qualche settimana o sono, ma il cui ruolo è diventato ancora più importante. Ne va tenuto conto. Anche perché la prospettiva di un esito non catastrofico del processo attraverso cui si può giungere alla nascita nei territori dell'Unione Sovietica di ieri di una unione di Stati indipendenti, passa oggi anche, se non soprattutto, attraverso la soluzione che sarà data alla «questione russa».

Così come, per quel che riguarda l'area del Balcani, il nodo da sciogliere - nel momento in cui Milosevic dice no al progetto della Cee parlando a nome di quella Federazione jugoslava che ormai è oggi soltanto un fantasma tenuto in piedi per la guerra - è sempre più chiaramente quello della Serbia.



Se il congresso registrerà solo i rapporti di forza il sindacato rischia di bloccarsi
Che cosa vuol dire scommettere sulle nuove relazioni industriali e sull'unità sindacale

La Cgil faccia la «mossa del cavallo» L'immobilismo può essere mortale

VITTORIO RIESER

1. Il congresso della Cgil si apre in un contesto che, almeno a prima vista, appare assai rigido.

Rigido, anzitutto, nei rapporti interni alla confederazione. Il dibattito congressuale si è spesso irrigidito in una contrapposizione tra una maggioranza che indicava giuste prospettive generali (il sindacato dei diritti, la codeterminazione, ecc.), senza però dire come concretamente si possono «mettere in moto», e una minoranza che vi contrapponeva cose in astratto giuste ma non praticabili, non fosse altro perché non esiste su di esse una possibilità di accordo unitario con gli altri sindacati. Il rischio, a questo punto, è di un congresso che si limiti a registrare i rapporti di forza tra maggioranza e minoranza, avendo come unica alternativa aperta la scelta se - a partire da questi - si opta per un governo unilaterale della maggioranza o per una qualche forma di patto consociativo.

Anche sul piano dei rapporti esterni, la situazione appare abbastanza rigida. La maxi-trattativa e la legge finanziaria pongono il sindacato di fronte a un intrecciato complicato di posizioni arretrate del governo come del padronato. Lo sciopero generale proclamato per il 22 ottobre costituisce una «risposta obbligata» (e assolutamente giusta) a tali posizioni, anche se resta aperto il problema di «cosa fare dopo», per ottenere concretamente la realizzazione dei suoi obiettivi.

In queste condizioni, è forte il rischio di un congresso rituale, anche se «necessario». È possibile sfuggirvi?

2. In un bellissimo libro, che compare proprio in questi giorni nelle librerie, Vittorio Foa parla della «mossa del cavallo», intendendo - attraverso la metafora scacchistica - indicare quelle scelte politiche che, grazie a una capacità di immaginazione, riescono a «spiazzare» il meccanismo predeterminato degli schemi e ad aprire la possibilità di soluzioni nuove e imprevedute.

Intendiamo, non si tratta di un «trucco miracoloso», con cui si possa annullare ogni condizionamento oggettivo del contesto in cui ci si muove. Ad esempio, non mi pare che - al punto in cui siamo giunti - ci sia una «mossa del cavallo» che pos-

sa evitare lo sciopero generale e sostituirlo con qualcosa di più efficace; o che possa cancellare le radici dello scontro politico in atto in Cgil.

Ma, forse, qualche mossa del genere è possibile su terreni parziali ma politicamente rilevanti: ad esempio - ed è il tema che tratterò qui - sul terreno della contrattazione aziendale.

Anche su questo terreno, il contesto di partenza appare abbastanza rigido. Uno degli aspetti dell'«assetto arretrato» con cui il fronte padronale si è presentato alla maxi-trattativa, insieme al fuoco concentrato sulla scala mobile, consiste nella riproposta di vecchie ipotesi di centralizzazione contrattuale (parlo di arretrato, perché, proprio sul tema della contrattazione aziendale, erano state avanzate ipotesi ben più aperte e innovative, come quelle elaborate da un gruppo di giuristi torinesi con la partecipazione e il consenso di ambienti industriali).

E tuttavia, nella realtà delle aziende la situazione è assai più «mossa» e suscettibile di innovazioni di quanto appaia ai tavoli della maxi-trattativa. Forse, su questo terreno, una «mossa del cavallo» è possibile, con implicazioni sia per quanto riguarda i rapporti tra le parti sia per quanto riguarda i rapporti interni al movimento sindacale.

3. Non è il caso di soffermarsi qui a descrivere i processi di cambiamento in atto in molte aziende: di «qualità totale», «fabbrica integrata», di crissuperamento del Taylorismo se ne parla molto, anche nel sindacato. E però, sia le posizioni «apologetiche» verso tali cambiamenti - sottovalutando spesso due aspetti importanti: - l'urgenza, la drammaticità dei processi innovativi, da cui spesso dipende la sopravvivenza competitiva delle imprese; - il fatto che non esistono in proposito modelli assai, che forniscono alle imprese le «ricette da seguire».

Le aziende hanno urgente bisogno di sviluppare un nuovo ruolo della forza-lavoro e un nuovo tipo di rapporto con essa, ma sono tutti aperti i problemi in proposito: dai problemi di come or-

ganizzare in modo nuovo il lavoro, a quelli di come formare i lavoratori in questa prospettiva, a quelli di come ottenere da loro il nuovo tipo di prestazione richiesta (i problemi, cioè, dei trattamenti economici e normativi del nuovo tipo di prestazione).

Dal problema aperto per le aziende, di costruire un nuovo tipo di rapporto con i lavoratori, non deriva affatto automaticamente la necessità di cercarlo attraverso il sindacato. Ma questo è il terreno su cui esso può e deve dimostrare la sua funzione indispensabile, sia rispetto alle imprese, sia - soprattutto - rispetto ai lavoratori.

Emergono una quantità di «problemi aperti» nei processi di trasformazione in atto, che costituiscono altrettanti terreni di sfida per il sindacato: - cosa dice e cosa fa il sindacato sulle varie iniziative sviluppate dalle aziende per «suscitare e raccogliere» le idee dei lavoratori? di circoli di qualità ai Codac alle «campagne di suggerimenti»?

Ma queste iniziative si ricollegano a un problema più generale e permanente: come si realizza un feedback dei lavoratori (una loro risposta correttiva) rispetto alle sperimentazioni organizzative in atto, e non solo rispetto ad esse, ma rispetto al funzionamento quotidiano dell'azienda?

- infine, v'è il problema (già accennato) del rapporto tra i nuovi aspetti richiesti alla prestazione lavorativa e il loro trattamento economico e normativo: cioè il problema di innovare profondamente le strutture del salario e dell'inquadramento.

Sono problemi aperti sia di fronte alle aziende che di fronte ai lavoratori. L'esigenza che il sindacato conquistare un ruolo nella loro soluzione non è una pura esigenza di «sopravvivenza di organizzazione»: da ciò può dipendere il fatto che le risposte a tali problemi costituiscano o meno un miglioramento per le condizioni dei lavoratori, e quindi anche - indirettamente - la praticabilità e l'efficacia di tali risposte per le aziende.

4. Il dibattito in corso nella Cgil si misura concretamente con questi problemi, e sul modo in cui utilizzare gli spazi che essi aprono (con le opportunità e i rischi relativi)?

La maggioranza parla (giustamente) della prospettiva della codeterminazione, posta storicamente all'ordine del giorno dalla crisi del fordismo-taylorismo. La minoranza parla dei rischi di aggravamento dell'«alienazione», legati all'integrazione dei lavoratori nel sistema aziendale, che vede insiti nei nuovi modelli organizzativi.

Sono (in termini diversi) ambedue problemi reali, ma sono - per così dire - due «problemi-limite». Nella situazione di oggi, «ce ne corre», sia rispetto all'ipotesi positiva della codeterminazione, sia rispetto a quella negativa della completa integrazione subordinazione dei lavoratori al sistema aziendale. Il problema urgente è: cosa facciamo qui ed ora, per avvicinare la prospettiva positiva ed allontanare quella negativa? E come lo facciamo insieme agli altri sindacati, condizione indispensabile se non vogliamo fare della pura propaganda?

Si parla molto, in particolare da parte di «Essere sindacato», dei rischi di perdita di autonomia del sindacato e del grave deterioramento del suo rapporto con i lavoratori. Sono problemi veri, e sarebbe sbagliato sottovalutarne la drammaticità portata. Ma il rischio maggiore, da ambedue i punti di vista, sta nell'immobilismo, nell'essere fermi mentre le aziende si muovono, e modificano (nel bene e nel male) i loro modelli organizzativi e quindi anche il loro rapporto con i lavoratori.

Come dicevamo, per muoversi bisogna essere uniti: questo i lavoratori lo sanno bene, e per questo hanno, rispetto all'unità sindacale, un approccio diverso dai settarismi spesso affioranti nel sindacato.

In questi anni, il problema dell'unità con gli altri sindacati è stato spesso visto in Cgil in termini che verrebbe da definire di «concessione bargaining», cioè di «quanto bisogna concedere», di quale prezzo è necessario pagare per l'unità. È possibile, oggi, guardare al problema in modo diverso? Non solo

in termini di proposte, ma a partire dal modo in cui «interpretiamo» gli altri sindacati.

Faccio un esempio: l'evoluzione della Cisl (e in particolare dei suoi sindacati industriali) nel corso degli anni '80 può essere interpretata come progressiva subordinazione al padrone, sostanziale o - magari - strumentale alla conquista di uno «spazio di organizzazione»; ma può anche essere interpretata (per riprendere la metafora di Foa), come una «mossa del cavallo», come un tentativo di uscire dalle difficoltà e dalle contraddizioni della strategia degli anni '70, che portarono alla sua sconfitta. Un tentativo più o meno riuscito, ma che comunque rispondeva a un problema reale di tutto il movimento sindacale: e che, quindi, contribuisce a definire un terreno unitario di confronto (che è diverso dal pensare che «ci dà la linea», a cui dobbiamo adeguarci).

Allora: forse è il caso di «prenderne sul serio» l'esistenza - finora più nei discorsi che nella pratica? di una prospettiva di relazioni industriali aziendali basate sulla partecipazione autonoma dei sindacati e dei lavoratori che oggi è largamente comune ai tre sindacati, e provare a metterla alla prova dei fatti. Ad esempio: è possibile passare dall'accordo «sulla carta» per la costruzione delle rappresentanze sindacali unitarie, a un suo progetto di concreta e rapida realizzazione, attorno alle linee generali una piattaforma comune (linee generali, che vanno poi articolate e tradotte nelle specifiche realtà aziendali), impegnata su alcune direttrici rivendicative e su alcune indicazioni di sviluppo di forme di partecipazione?

Credo che sarebbe utile se su questo tipo e terreno di problemi si aprisse un confronto vero (in Cgil, anzitutto, ma, insieme, con gli altri sindacati e soprattutto con i lavoratori) e, a partire da questo, un'ampia e articolata sperimentazione. Sia chiaro: una «mossa del cavallo» non significa che, una volta fatta, «siamo a cavallo». Tutti i problemi restano aperti e da risolvere: ma sarebbe già un bel passo avanti riuscire, insieme, a guardarli in faccia, anziché ripeterci gli uni con gli altri, fino alla noia, le rispettive piattaforme congressuali.

Contro le molestie sessuali va garantita la dignità della donna che lavora

CAROLE BEEBE TARANTELLI

La trasmissione in diretta televisiva davanti a milioni di telespettatori della storia particolare delle indesiderate attenzioni sessuali che il candidato del presidente Bush alla Corte suprema avrebbe rivolto alla professoressa Anita Hill ha avuto l'inevitabile effetto di porre all'attenzione di tutti il problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Ma l'attenzione richiamata da questa richiesta televisiva, oltre ad essere stata umiliante e distruttiva sia per la Hill che per Thomas, sembra aver acceso nell'opinione pubblica sentimenti voyeuristici e boccacceschi. Sembra che il problema principale sia quello delle attenzioni goliardiche che gli uomini rivolgono alle donne in ufficio. Invece, il problema vero, quello serio, è un altro.

Prima di tutto, cerchiamo di definire il problema. Il Rapporto Cee sulla dignità della donna sul lavoro redatto da Michael Rubenstein nel 1981 fornisce una definizione molto precisa delle molestie sessuali: sono parole o atti di natura sessuale offensivi per la vittima. Dovrebbero essere considerate illecite sia se avvengono in forma di «ricatto sessuale», sia nel caso in cui producono conseguenze negative per il clima in cui la vittima svolge il suo lavoro. Nel primo caso, il molestatore discrimina la donna che lo rifiuta. Oppure pone come condizione dell'assunzione o la promozione la sottomissione della donna alla sua richiesta sessuale. Un esempio di ricatto sessuale viene dalla storia di una donna di un paese vicino a Roma che lavorava nella mensa di un aeroporto ed ha ricevuto pressanti proposte sessuali da un maresciallo dell'Aeronautica. Ha rifiutato queste attenzioni e non è stata confermata nel lavoro. (La Corte che ha giudicato in sua denuncia le ha dato ragione ma non ha potuto farla riassumere).

Nel secondo caso, la donna è oggetto di pressioni sessuali continue e offensive, tali da rendere insopportabile l'ambiente in cui lavora. Questo è il tipo di molestia raccontata da Anita Hill. In questi casi, le molestie sono lesive non soltanto della dignità della donna, ma anche, secondo numerosi studi citati da Rubenstein, della sua produttività e addirittura della sua salute. Infatti secondo la Hill lo stress causato dalle molestie l'avrebbe portata ad un ricovero ospedaliero per un'ulcera perforata e ad un periodo di grave depressione psichica. Studi statunitensi rilevano un calo significativo della produttività delle lavoratrici molestate.

Per far immaginare una tale situazione ai suoi colleghi maschi, Rubenstein li invita ad immaginare di avere un capo (maschile) che li spoglia con gli occhi, li struscia, gli mette le mani addosso, e li minaccia di licenziamento se non consentono alle sue avances.

La Hill ha potuto cambiare lavoro: dalla Commissione per le pari opportunità è passata all'università. Ma altre donne, più giovani, con minori qualifiche, o più bisognose sono costrette a rimanere in un ambiente che per loro è diventato molto sgradevole quando non un inferno. Infatti, sempre secondo Rubenstein, sono proprio le donne socialmente più deboli quelle più frequentemente molestate: le giovani, le nubili o divorziate e le donne che lavorano in un ambiente prevalentemente maschile. Un esempio è la storia di una giovane operaia torinese perseguitata in un modo ossessivo per dieci anni da un collega più anziano, che l'ha seguita nei suoi obbligati trasferimenti da reparto a reparto. La donna ha fatto il colpo perché aveva due figli da mantenere e temeva ritorsioni. Il suo cavaliere è finito soltanto quando il collega è andato in pensione.

Insomma, il problema vero, quello serio, non è quello di scatenare una guerra tra i sessi tale che un compromesso un po' spinto (ma innocuo nelle intenzioni) venga maie interpretato e denunciato dalla donna. Ciò che si vuole ottenere è ben altro: garantire alle lavoratrici i diritti elementari come quello alla dignità e alle pari opportunità sul lavoro. Così la Cee intende il problema; così sarà nella direttiva che il Parlamento europeo discuterà quest'anno.

Dopo anni di ricerca, la Commissione Cee sulla dignità della donna sul lavoro è arrivata alla conclusione che il problema delle molestie sessuali è serio. I dati citati nel suo rapporto sono i seguenti: 34% delle belghe, 84% delle spagnole, 58% delle olandesi, 51% delle inglesi riferiscono di essere state molestate sul luogo di lavoro. Per l'Italia, una ricerca della Cgil di Modena indica che il 35% delle lavoratrici intervistate dichiara di essere stata molestata. Come si vede, il problema non è di poco conto.

Il Rapporto Cee afferma che, oltre a cambiamenti legislativi che renderebbero punibile la molestia sessuale, gli Stati membri dovrebbero iniziare un serio lavoro di prevenzione. Gli Stati europei riconoscono ai lavoratori il diritto di non subire discriminazioni sul lavoro e di lavorare in un ambiente che non è pericoloso o nocivo alla salute. Non dovrebbero riconoscere questi diritti anche alle donne?

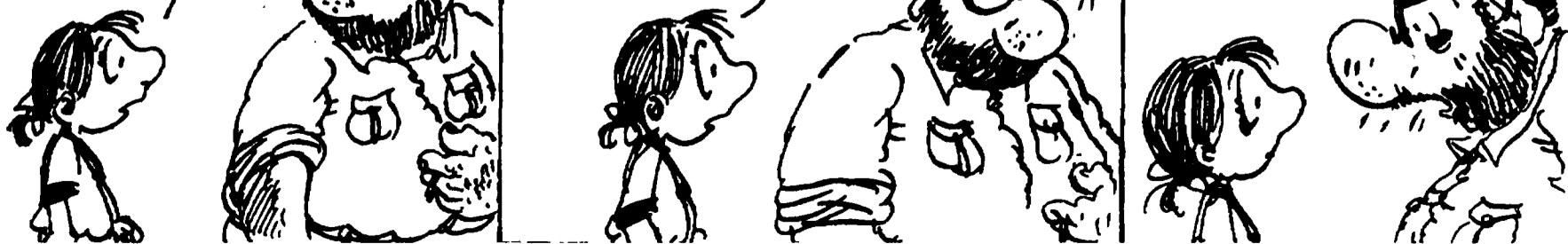
BOBO

SERGIO STAINO

«NEL VOSTRO PASSATO DI P.C.I. AVETE RICEVUTO SOLDI DALL' U.R.S.S...»

«QUESTO COSTITUIRA' UN GROSSO PROBLEMA PER IL VOSTRO FUTURO DI P.D.S.?»

«SE CI CHIEDONO DI RESTITUIRGLIELI...»



L'Unità

Renzo Foa, direttore
Piero Sansonetti, vicedirettore vicario
Giancarlo Bosetti, Giuseppe Caldarella, vicedirettori

Editrice spa L'Unità
Emanuele Macaluso, presidente
Consiglio d'Amministrazione: Guido Alborghetti, Giancarlo Aresta, Franco Bassanini, Antonio Bellocchio, Carlo Castelli, Elisabetta Di Prisco, Renzo Foa, Emanuele Macaluso, Amato Mattia, Ugo Mazza, Mario Paraboschi, Enzo Proietti, Liliana Rampello, Renato Strada, Luciano Ventura
Amato Mattia, direttore generale

Direzione, redazione, amministrazione: 00185 Roma, via dei Taurini 19, telefono passante 06/444901, telex 613461, fax 06/4455305; 20162 Milano, viale Fulvio Testi 75, telefono 02/64401.
Quotidiano del Pds
Roma - Direttore responsabile Giuseppe F. Mennella
Iscriz. al n. 243 del registro stampa del trib. di Roma, Iscriz. come giornale murale nel registro del tribunale di Roma n. 4555.
Milano - Direttore responsabile Silvio Trevisani
Iscriz. al n. 158 e 2550 del registro stampa del trib. di Milano, Iscriz. come giornale murale nel reg. del trib. di Milano n. 3599.

Certificato n. 1874 del 14/12/1990