

PAOLO SELMI

ŠKOLA KOMMUNIZMA: I SINDACATI NEL PAESE DEI SOVIET

PRIMA PARTE: DAGLI INIZI ALLA NEP

* * *

SETTIMA PUNTATA

Resistenze.org



* * *

D. LA CRITICA AL LAVORO SINDACALE

È chiaro quindi come Tomskij attacchi coerentemente, rispetto al proprio punto di vista, ogni approccio di tipo superficiale alla questione. Prosegue quindi sulla stessa falsariga, criticando la troppa condiscendenza rispetto agli sprechi e agli scarti, ancora troppo alti e del cui problema il sindacato deve farsi carico, per rendere gli operai sempre più coscienti della loro importanza nel processo produttivo per contrastare questo fenomeno, oltre al fatto che, in un'azienda socializzata, quelli che stanno buttando sono loro soldi. Prosegue quindi **specificando quale dovesse essere, compiutamente, il lavoro economico dei sindacati:**

*Mi permetto di soffermarmi sulla **questione più importante dell'attività sindacale**, ovvero il suo lavoro economico, questione su cui qualche sindacalista nutre ancora dei dubbi. Qualcuno ha provato, infatti, di fronte al **nostro mettere davanti a tutti gli altri compiti dei sindacati proprio quello di essere l'organismo di difesa degli interessi economici dei lavoratori, anche nelle imprese statali, ed esigere dai sindacati che non si dimenticassero neppure un minuto di questo loro, più importante, compito**, a rappresentarci quasi come promotori di una terza linea, tredunionistica... gli stessi che peraltro, allo stesso tempo, dicono ai sindacati: "della vostra partecipazione alla produzione noi ce ne freghiamo". Il perché rappresentino il lavoro dei profsojuz in questa maniera ci è ignoto, eppure molti parlano così.*

*Penso che qualsiasi persona che si sia trovata a parlare davanti a operai, in fabbrica o stabilimento, e che conosca la vita di fabbrica e di stabilimento, non potrà negare che, **da qualche parte (кое-где)**, esista la cosiddetta "triplice", ovvero il blocco direzione-partito-sindacati, laddove i sindacati si muovono all'unisono con la direzione e declamano: "Qui va tutto alla grande, qui c'è il fronte unito". E qui noi chiediamo: "Scusate... **ma state facendo il fronte unito contro chi?**"*

*Il sindacato deve appoggiare posizioni e misure corrette intraprese dalla direzione, in quanto il rappresentante dei profsojuz non deve dimenticarsi neanche un minuto che nelle fabbriche, nelle aziende, negli stabilimenti socializzati, **il direttore rappresenta ora gli interessi di classe del proletariato al potere, e ricopre quella carica come costruttore delle fondamenta, delle basi del socialismo**. Per questo **il sindacato e i suoi rappresentanti devono appoggiare tutte le decisioni dei direttori delle socializzate che siano ragionevoli (разумные) e che vadano in questa direzione (в этом направлении)**.*

Tuttavia, occorre anche vigilare, senza tentennamenti, che non ci siano eccessi di zelo (переусердствование), tirannia (самодурство), burocratismo (бюрократизм). Primo obiettivo a cui sono chiamati i profsojuz. Qualora vi siano decisioni stupide, burocraticiste o viziate dagli errori appena citati, che confliggano con gli interessi delle masse lavoratrici, i sindacati devono correggerle, e non avvallarle, con un bel timbro firma, come invece accade da qualche parte per tutte le decisioni del direttivo. In questo contesto **abbiamo assistito più a esagerazioni verso l'eccesso (перегиб) di zelo, che verso il disimpegno**¹.

Lottare contro l'eccesso di zelo, di burocratismo, era il primo punto a cui, nella lotta economica, i sindacati doveva prestare la massima attenzione. Aggiungo: con questi termini, e il caso della postazione che doveva curare tre macchine contemporaneamente costituisce l'esemplificazione concreta di quanto affermo, che per "burocratismo" e "zelo" non si intendeva soltanto l'atteggiamento di chi ama particolarmente tenere attaccato il sedere allo scranno dove l'han messo e da lì impartire ordini perlopiù campati per aria, così come il modo di atteggiarsi di coloro i quali fanno a gara a chi è più realista del re.

Esiste anche una terza categoria, che poi è quella che vale specialmente oggi in tutti i settori della vita sociale ed economica: i cosiddetti "imboscati". So che una cosa non va bene, ma mi guardo bene dal criticarla: mi basta trasferire l'ordine e continuare a farmi gli affari miei, che "campo cent'anni". Una postazione attiva su tre lati? Con una macchina che funziona a mezzo servizio e una che va a bestemmie? Va bene lo stesso, autorizziamo... tanto non devo andarci mica io a impazzire su quella

1 Я позволю себе коснуться важнейшего вопроса в деятельности профсоюзов — их экономической работы, которая кое у кого из профессионалистов возбуждает сомнения. Были попытки изобразить дело так, что, выдвигая перед профсоюзами задачу быть органами защиты экономических интересов рабочих, даже на госпредприятиях, требуя от профсоюзов ни на минуту не забывать этой своей основной, важнейшей задачи, мы как будто желаем провести какую-то третью, тред-юнионистскую линию и в то же время сказать профсоюзам: ну, а, дескать, на ваше участие в производстве наплевать. Почему так изображают работу профсоюзов, мы не знаем, но многие так говорили.

Я думаю, что каждый человек, который выступал перед рабочими на фабриках и заводах, кто знает жизнь фабрик и заводов, тот не станет спорить против наличия кое-где так называемого тройственного блока хозяйственников, партийцев и профсоюзов, когда профсоюзы действуют заодно с хозяйственниками и говорят: у нас все великолепно, у нас единый фронт. Но мы спросили: позвольте, против кого у вас единый фронт?

Профсоюз должен поддерживать правильные распоряжения и мероприятия хозяйственников, представитель профсоюза должен ни на минуту не забывать, что на фабрике, на предприятии, на заводе хозяйственник является представителем классовых интересов рабочих как строитель основы, базы социализма. Профсоюз и его представители должны поддерживать все разумные в этом направлении мероприятия хозяйственников.

Но надо неуклонно смотреть, чтобы здесь не было переусердствования, самодурства, бюрократизма. Вот за чем должны смотреть профсоюзы. Когда те или иные неразумные бюрократические распоряжения хозяйственников входят в противоречие с интересами масс, профсоюзы должны поправлять их, а не штемпелевать каждое распоряжение хозяйственника. На этой почве мы видели скорее перегиб палки в сторону хозяйственного переусердствования, чем недогиб. *Ibidem*, pp. 729-31.

postazione... e via discorrendo. Il secondo punto toccato da Tomskij, peraltro, si avvicina molto alla descrizione di questi “imboscati”:

*Eccesso di zelo che è stato spiegato ed è spiegato, sia da parte del partito che dei sindacati, con la complessità e difficoltà della lotta per il ripristino dell'industria, con la complessità e difficoltà di risolvere il problema dell'aumento di produttività del lavoro. E anche qui non ci siamo. Passando in rassegna tutto il lavoro dei sindacati nel suo complesso, non possiamo che constatare come, nonostante **sia da diversi anni (tre!) che lottiamo per dotarci di una metodica, di un sistema, di un piano lungo tutto il nostro campo d'azione**, fra cui anche il lato economico, neanche su questo punto, e neppure per gli aspetti più immediati, come il determinare obiettivi di produzione in modo che siano realisticamente sostenibili (посильное) e ottenibili (выполнимое), **non riusciamo a procedere che in modo disordinato e senza alcun metodo.***

*Assistiamo a paradossi come questo. Se dovessi darvi ora le cifre dei rappresentanti in ciascuna sede, istituzionale e non, di cui gode qualsiasi sezione locale e provinciale, oltre che qualsiasi CC del sindacato, vedreste numeri da paura. I profsojuz sono rappresentati ovunque e dovunque, in ciascun organismo economico, in ciascuna struttura statale, in ciascun ganglio della vita sociale. Ovunque serve “compensare”, ecco che si piazza un rappresentante sindacale. E figurarsi se qualcuno si toglie mai da queste cariche, macché. **Rappresentanti sindacali girano di commissione in commissione, con le loro cartelle sotto braccio... ma quale politica promuovono in tali sedi? Un profsojuz, dico uno, sa come rappresentare lì i suoi interessi? No! Non ce n'è neanche uno che lo sappia. È tutto raffazzonato, tutto messo lì tanto per, non c'è nessun collegamento fra le diverse attività: anzi, in tutto questo lavoro non spunta fuori neppure l'ombra di una linea.***

*Una linea che si intravede molto di sfuggita, tra una chiacchiera e l'altra per strada o nei corridoi, ma senza che ne rimanga una benché minima traccia nei resoconti del lavoro di ognuno. Per questo chiediamo di abbandonare questo sistema di incarichi, questi modi di regolamentare e pianificare le attività a ciò collegati. **I sindacati devono assumere SOLO incarichi che POSSONO portare a termine, in coscienza e onestà (добросовестно, честно), fino alla fine, studiando sul serio le questioni che si pongono loro.***²

2 Перегиб, который объяснялся и объясняется и для партии и для профсоюзов, сложностью и трудностью обстановки, сложностью и трудностью борьбы за восстановление промышленности, сложностью и трудностью разрешения проблемы поднятия производительности труда. Подходя ко всей хозяйственной работе профсоюзов, мы видим, что, несмотря на целый ряд лет (года 3) нашей борьбы за придание работе систематического, планового характера за то, чтобы профсоюзы брались по всякой линии, в том числе и хозяйственной, только за посильное и выполнимое, работа эта носила бессистемный, растрепанный характер.

Possiamo quindi scomporre la critica di Tomskij lungo almeno tre direttrici: atteggiamento (carrerismo nel cercare di entrare in tutte le commissioni possibili), condotta (superficialità nello svolgere i ruoli assegnati), e uno più generale di metodo (meglio, di assenza di metodo, ovvero operare senza una linea, un coordinamento generale). Prosegue quindi parlando proprio di quest'ultimo punto:

Il lavoro dei rappresentanti sindacali deve essere collegato a una linea economica generale dei sindacati. Per questo la seconda questione, senza dubbio la più importante, fondamentale, è data

- 1. dalla necessità di un lavoro più sistematico, pianificato, in tutti gli organi di regolamentazione e pianificazione,*
- 2. dal coordinamento di tutte queste attività e*
- 3. dal rifiuto finalmente di quel modo di lavoro economico basato su una pianificazione e un esame dei programmi e dei piani immediate e ottuse.*

*E qui, su quest'ultimo punto, già a qualche sindacalista cominciano a venire i primi dubbi. **Cos'è, oggi, esaminare i piani di produzione da parte dei sindacati?** Prendiamo a esempio l'organizzazione messa meglio, più forte come struttura, ovvero il nostro VCSPS. Dove sono io in persona a chiedere a Dzeržinskij i piani di produzione per un esame preliminare. Che ne farò una volta che me li consegna? Dovrò passarli al capo dell'Ufficio tecnico (ОТЭ - отдел технической эксплуатации), il compagno Vladimirov. Il compagno Vladimirov, già oberato, li darà in visione al suo vice che, alla fine della fiera, li passerà al segretariato, dove gli metteranno timbro e firma.*

È questo il piano che dovrebbe essere stilato sulla base dell'esperienza e di un calcolo attento, preciso sino al dettaglio di ciascuna voce, con la partecipazione al completo di specialisti e contabili da un lato e di tutte le organizzazioni sociali dall'altro?

Если бы я вам стал называть цифры представительств, которые имеет каждый губотдел союза, каждый ЦК, каждый губпрофсовет, — это были бы чудовищные цифры. Профсоюзы представляют везде и всюду, во всех хозяйственных органах, во всех государственных органах, во всех общественных организациях. Всяду, где нехватает одного человека для равновесия, туда вводят одного профессионалиста. Профессионалисты все эти представительства берут, от них не отказываются. Представители профорганов бегают с папками бумаг с комиссии на комиссию, но какую они там политику проводят? Знает ли хоть один профсоюз, как они представляют там его интересы? Нет, ни один профсоюз об этом не знает. Все это разорвано, разбросано, все это не связано, и никакой линии в этой работе ими не выявляется. Вся эта «линия» намечается на ходу, в порядке беглых разговоров, а учета этой работы не ведется. Вот от такой системы представительства, от такой системы регулирования и мы планирования предлагаем отказаться. Профсоюзы должны принимать на себя такое представительство, которое они могут добросовестно, честно выполнить, серьезно проработывая вопросы. *Ibidem*, pp. 729-30.

Dobbiamo ammettere che, da questo punto di vista, siamo dei ciarlatani
(шарлатаны)! *E dai sindacati questa ciarlataneria non può e non deve saltar fuori!*³

Da una parte l'eccesso di zelo, dall'altra la ciarlataneria, nell'esercizio delle proprie funzioni: due teste di un medesimo drago. E Tomskij, a differenza di qualcuno che mezzo secolo più tardi lo avrebbe tirato in ballo (*vae victis!*) per sancire il "fallimento" del sindacato, ci va giù pesante. Vuole estirpare queste pratiche ancora embrionali, ancora derivanti più dalla natura umana che da una cattiva condotta fatta sistema. E, per farlo, **occorre che quel controllo operaio di cui tanto si parla, funzioni per davvero, sia davvero operativo**: in attesa di vedere i nostri figli, figli di lavoratori, studiare e diventare tecnici, scienziati, intellettuali organici, ovvero in grado di farsi le nostre stesse, importanti, domande sul senso, sulla direzione, sulle implicazioni, fregature comprese, e facilitarci così il lavoro di decisori politici, dobbiamo confrontarci con e avvalerci di quel che c'è.

Tomskij, in questo, rampognava i suoi e faceva bene: anche perché non poteva certo pensare a come, un secolo più tardi, si sarebbe comportato il capo del più grande sindacato italiano, quello che, in Corso di Porta Vittoria a Milano, ha ancora le inferriate a tutte le finestre che mostrano delle bellissime falci e martello stilizzate (forse perché fanno "vintage"... o forse perché costa troppo cambiarle), su una questione talmente delicata come quella di **un obbligo vaccinale comandato, sotto forma di ricatto, a TUTTI i lavoratori**. Non poteva immaginare come si sarebbe comportato di fronte al tentativo riuscito, da parte di industriali, banchieri, burocrati e generali, di imporlo di punto in bianco con un decreto anche su tutti i luoghi di lavoro, COMPRESI QUELLI CHE (come il sottoscritto) FINO AL GIORNO PRIMA AVEVANO LAVORATO SEMPRE, ANCHE NELLE CONDIZIONI PEGGIORI, ANCHE CON MEZZO ORGANICO A CASA (PER COVID), QUANDO I DECRETI ATTUATIVI DEL TEMPO IMPONEVANO LA CHIUSURA DI TUTTO; **invece no, avanti, sempre avanti, la ruota**

3 Работа профсоюзных представителей должна быть увязана в одну общую экономическую линию профсоюзов. Поэтому вторым вопросом, бесспорно важнейшим, основным, остаются необходимость более систематической, планомерной работы во всех регулирующих и планирующих органах, увязка этой работы и необходимость отказаться от системы экономической работы, основанной на претензии непосредственного планирования, непосредственного просмотра ими производственных программ и планов. Здесь тоже кое у кого из профессионалистов есть сомнения. На самом деле, что такое просмотр профсоюзами производственных планов? Возьмем наиболее неплохую организацию, наиболее сильную по составу аппарата и т. д. — ВЦСПС. Я потребую от тов. Дзержинского планы производства на предварительный просмотр. Что я должен с этими планами сделать? Я их вынужден буду передать зав. ОТЭ тов. Владимирову. Тов. Владимиров, будучи очень загружен, передаст их на просмотр своему заместителю. В конце концов это дойдет до секретаря ОТЭ, который и будет проверять план, созданный на основе опыта, внимательного, детального подсчета цифр совместно с целым рядом специалистов, бухгалтеров, с целым рядом хозяйственных организаций. Мы должны сказать, что в этом отношении мы — шарлатаны. Так вот этого шарлатанства нельзя и не нужно допускать профсоюзам. *Ibidem*, p. 731

allora doveva girare! Non era, quella, una presa per i fondelli? E dove erano allora i sindacati?

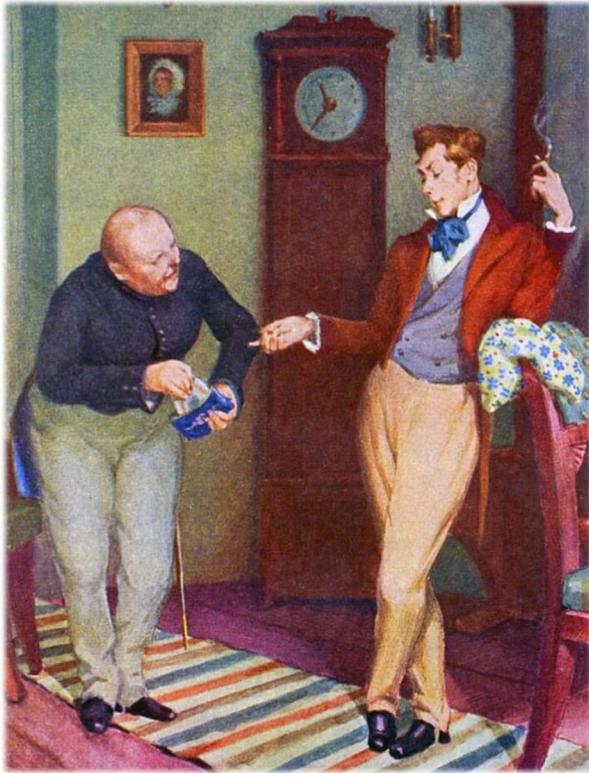
Ora, invece, cambiava la parola d'ordine, di punto in bianco, **senza alcun motivo concreto e immediato** (nella mia provincia siamo al NOVANTA per cento di vaccinati... quindi, secondo la vulgata attualmente vigente, dovrebbe essere immune non solo il gregge, ma anche il pastore, l'autista del camioncino del latte e il casaro!); **non si entra, quindi, nello stesso posto di lavoro e i condizioni decisamente di sicurezza rispetto alla fase “andrà tutto bene” (sic..) se non si ha quel pezzo di carta.** Ancora una volta, dov'è il sindacato? Imporlo, peraltro, nella maniera peggiore, ovvero non tramite una legge che avrebbe imposto, oltre a un'assunzione precisa di responsabilità, civile e penale, un passaggio parlamentare e una verifica costituzionale), ma come **“opzione”, come “un’offerta a cui non si può dire di no”**, con tanto di manleva a chi te lo impone e alle multinazionali produttrici, **“un’offerta” la cui alternativa sarebbe farsi un tampone a proprie spese, scalando dai propri permessi, ogni due giorni, pena la sospensione senza stipendio e sanzioni pecuniarie.** E di fronte a questo ennesimo giro di vite... dov'è il sindacato?

Torniamo al Tomskij vivo e in piena forma di quella relazione, che continua così a martellare sulla differenza fra come doveva essere il ruolo dei sindacati nello stilare il piano e come invece era:

I sindacati devono, dalla fabbrica e dallo stabilimento, essere parte attiva, dall'inizio alla fine, lungo tutta la strada che porta alla creazione di questo piano. I rappresentanti sindacali devono essere presenti lungo tutte le fasi di produzione di questo piano, coordinando la loro esperienza e il loro lavoro fra loro sulla base delle loro conoscenze maturate sul campo in materia economica; invece, una pianificazione fatta come la facciamo ora, come “presa visione” e “conferma” dei programmi produttivi da parte degli organismi sindacali, tale pianificazione altro non è che, mi si perdoni la schiettezza, un lavoro un po' alla Chlestakov!⁴

Ecco Ivan Aleksandrovič Chlestakov, con la sua bella faccia da schiaffi:

4 Профсоюзы должны с начала до конца, от фабрики и завода итти по пути составления этого плана. Его представители должны быть в цепи звеньев прохождения этого плана; их опыт, их работа должны увязываться на основе экономической осведомленности профсоюзов, но такое планирование, как просмотр и утверждение профорганами производственных программ, такое планирование является, извините за резкое слово, немного хлестаковщиной. *Ibidem.*



Stiamo parlando del protagonista dell'opera teatrale di Nikolaj Vasil'evič Gogol' "L'ispettore generale" (Ревизор), una commedia degli equivoci in cui la trama è presto detta: giunge voce in una remota provincia dell'Impero che è in arrivo un nuovo ispettore generale... tutta la *nomenklatura* in allarme, e alla fine per arrivare arriva, ma altro non è che un impostore, oltre che un millantatore e un fanfarone. Una trama, peraltro, suggerita da un episodio realmente accaduto. In un Paese dove il teatro era ed è popolarissimo, goduto e praticato a ogni livello, amatoriale e professionale, da milioni di appassionati, non deve sorprendere l'impiego di tale espediente retorico da parte di Tomskij:

un accostamento che chiunque, fra la platea degli uditori di Tomskij, era in grado di capire, e molto bene!

Giusto per rincarare la dose, leggiamo cosa scrive Gogol' di lui nelle "Note per i signori attori" (Замечания для господ актеров) che precedono il copione vero e proprio:

Chlestakov, è un giovanotto sui ventitré anni, sottile, magrolino; piuttosto sciocco e, come si usa dire, senza sale in zucca. È una di quelle persone che nelle cancellerie si definiscono assolutamente vacue. Parla e agisce senza alcuna riflessione. Non è in grado di concentrarsi a lungo su nessun pensiero. Parla a scatti e le parole gli escono di bocca in modo del tutto inaspettato. L'attore che interpreta questo ruolo avrà tanto più successo quanto più si dimostrerà semplice e candido. È vestito alla moda⁵.

Non c'è che dire: ciarlatani prima, fanfaroni e millantatori poi... di bene in meglio! Parole sante, tuttavia, parole vere, sincere, che non avevano paura di andare a fondo nelle questioni, se è vero che "ammettere i propri errori è privilegio dei forti".

⁵ Хлестаков, молодой человек лет двадцати трех, тоненький, худенький; несколько приглуповат и, как говорят, без царя в голове, – один из тех людей, которых в канцеляриях называют пустейшими. Говорит и действует без всякого соображения. Он не в состоянии остановить постоянного внимания на какой-нибудь мысли. Речь его отрывиста, и слова вылетают из уст его совершенно неожиданно. Чем более исполняющий эту роль покажет чистосердечия и простоты, тем более он выиграет. Одет по моде. Nikolaj Vasil'evič GOGOL', *L'ispettore generale* (Ревизор), Moskva, Detiz, 1948, p. 7.

Che senso ha fare da passacarte? Per il puro gusto di affermare la propria autorità perché “senza il mio timbro di visto, senza la mia firma, il piano non è approvato”, senza capirne un’acca pur millantandone la conoscenza? E così prosegue Tomskij:

Dobbiamo smetterla di stampigliare a tutti i costi documenti che richiedono per la loro stipula competenze che non abbiamo. Per COINVOLGERE AMPIE MASSE OPERAIE NEL LAVORO DI GESTIONE ECONOMICA, OLTRE CHE NELLA DISCUSSIONE DI QUESTIONI ECONOMICHE, dobbiamo muoverci su due direttrici. La prima è portare la discussione dei contratti collettivi proprio dove sta chi, di tali contratti, è l’intestatario, ovvero nel cui nome tali contratti sono stipulati. Il contratto collettivo si compone, infatti, di DUE PARTI. LA PRIMA È IL DIRIGENTE, che si assume la responsabilità di dire: prometto di pagare questo e questo, di non modificare le condizioni di lavoro, né tantomeno peggiorarle nel corso del tempo. LA SECONDA È IL SINDACATO che, nel firmare il contratto collettivo, si assume la responsabilità e promette che i suoi iscritti lavorino in un certo modo, a certe condizioni, senza provare a cambiarle nello stesso lasso di tempo.⁶

Brano illuminante: ripartiamo dall’ABC, dal chi siamo e cosa dobbiamo saper fare, e bene, senza strafare, senza snaturarci; ripartiamo anche da per cosa lottiamo, qual’è il nostro scopo. Altro che “cinghia di trasmissione”, verrebbe da dire. Dobbiamo **“coinvolgere ampie masse operaie nel lavoro di gestione economica, oltre che nella discussione di questioni economiche”**. “Lavoro di gestione economica” (хозяйственно-экономическая работа) è già un termine che, di per sé, illustra bene le due sfere dell’economia (l’aggettivo composto, infatti, comprende sia il termine slavo che quello greco, per cui un traduttore automatico va in tilt e traduce “economico-economico”...): la *chozjajstvo*, che non è solo “economia” o “azienda”, o “casa” (da cui il calco linguistico dal greco che segue) ma, nella forma verbale *chozjastvovat’* padroneggiare, gestire. Che cosa? L’economia. **UNA CLASSE OPERAIA AUTONOMAMENTE IN GRADO DI GESTIRE “LA PROPRIA PARTE” E DI LAVORARE IN COORDINAMENTO CON “L’ALTRA PARTE”, CHE NON È PIÙ UNA “CONTROPARTE”, in una divisione dei compiti non calata dall’alto ma consapevole di una complessità e, al tempo stesso, trattandosi di una stessa, medesima, proprietà sociale dei mezzi di produzione, di un’intercambiabilità che non solo annullano di colpo**

6 От штемпелевания документа, по которому требуется особое компетентное заключение, — от этого надо отказаться. Вовлечение широких слоев рабочих в хозяйственно-экономическую работу, в круг производственных вопросов мы должны проводить по двоякой линии. Первая линия, это — перенесение обсуждения коллективных договоров на обсуждение тех, от имени которых этот коллективный договор пишут. Коллективный договор есть договор двух сторон. Одна сторона — хозяйственник — принимает на себя обязательство и говорит: я обязуюсь платить так-то и так-то, не изменять условий труда, не ухудшать их в течение такого-то времени. Другая сторона — профсоюз, — подписывая коллективный договор, дает обещание, принимает на себя обязательство, что его члены будут работать в таком-то порядке и в таких-то условиях и не будут пытаться изменить их в течение определенного срока. АА. Vv., XIV Congresso del Partito Comunista di tutta l’Unione (bolscevico). Trascrizione stenografica, cit., pp. 731-2.

ogni contraddizione di classe nel confronto fra direttivo e operativo, ma ne favoriscono l'interazione e il coinvolgimento, eliminando ogni confine netto fra le due sfere al punto che divengono, come è giusto che sia, due sottoinsiemi di quell'*unicum* che è e che deve essere l'azienda socialista. Il contratto collettivo (*kollektivnyj dogovor*) è il momento di unione di queste due facce di una stessa medaglia, sin dal momento della stesura, DOVE E' RICHIESTA LA MASSIMA PARTECIPAZIONE OPERAIA E DOVE IL SINDACATO DEVE ESSERCI COME STRUMENTO ESSENZIALE DI AGGREGAZIONE E COINVOLGIMENTO, ORGANIZZAZIONE, PROPOSIZIONE ATTIVA, RAPPRESENTANZA. A scampo di equivoci, Tomskij prosegue e – come vedremo – non manca di criticare e rampognare. Anche qui, a scampo di equivoci, non per dichiarare fallimento, come Bettelheim e soci strumentalmente concludono per buttare nel cesso un'intera esperienza, ma per esortare i suoi sul percorso da fare perché “l'ideale nostro alfine sarà” (loro qui la cantano con parole totalmente diverse, ma basta accennare alle note per capirsi sempre!):

*Perché il contratto collettivo realmente **prevenga il conflitto** tra le parti, perché il contratto collettivo **ottenga l'autorevolezza necessaria** perché davvero per gli organismi statali costituisca un contratto vero e proprio, **in grado di essere sempre rispettato** senza colpi di mano e variazioni in corso d'opera, per tutto questo occorre certo l'accordo tra le parti ma, **PRIMA ANCORA, che da parte sindacale si sappia cosa si sta firmando, su quali articoli si presta la propria garanzia, ovvero ci si assume precisi impegni, e SOLO DOPO si dia il proprio consenso.** C'è stato tutto questo finora? Purtroppo, nella maggior parte dei casi, no. **QUEGLI OPERAI, OVVERO I BENEFICIARI DELLA FIRMA DI QUEL CONTRATTO COLLETTIVO, NON SANNO NEPPURE IL CONTENUTO DI CIÒ PER CUI E IN LORO NOME SI È FIRMATO!** Il contratto collettivo per loro, nella maggior parte dei casi, è solo un pezzo di carta, composto unilateralmente da una parte. **Il tutto, mitigato dal fatto che anche il sindacato, pur firmandolo, non lo considera e quindi non offre nessuna garanzia ai dirigenti che gli operai per quei sei mesi di validità lavorino effettivamente alle condizioni accettate e non modifichino tale assetto in alcuna maniera.**⁷*

⁷ Для того, чтобы коллективный договор гарантировал от конфликта, для того, чтобы коллективный договор получил необходимый авторитет и для государственных органов действительно являлся договором, гарантирующим от всяких неожиданных потрясений и изменений, — для этого нужно чтобы он обеими сторонами соблюдался и чтобы те, за которых подписывается профсоюз, знали, в чем, в каких статьях профсоюз за них ручается, какие обязательства за них профсоюз принял, и дали на это свое согласие. До сих пор есть это или нет? К сожалению, в большинстве случаев — нет. Те, рабочие, за которых подписывается коллективный договор, не знают, за что за них подписались. Коллективный договор в большинстве случаев является для них односторонней бумажкой. Профсоюз не дает фактически хозяйственникам гарантии за то, что рабочие на таких-то условиях действительно будут 6 месяцев работать и не будут добиваться никаких изменений. *Ibidem.*

Insomma, uscendo dal politicamente corretto, una presa per i fondelli. I dirigenti sottopongono alla firma un pezzo di carta, che i sindacati siglano senza neppure leggere, tanto poi *resta tutto lettera morta*. Formalmente c'è un contratto collettivo, quindi si ottempera a un obbligo, ma nessuno lo segue, preservando lo *status quo*. La domanda che è lecito porsi, a questo punto, è: quanto di scritto, di evidenza documentale, di “numeri”, ovvero di dati statistici, come per esempio i grafici degli iscritti al sindacato all'inizio di questa monografia, è in gran parte “lettera morta”? Lo stesso potrebbe dirsi del nostro PCI, senza andare tanto lontano. Quanto del PCI di Berlinguer lo era per arrivare, in meno di trent'anni, a Enrico Letta? Idem con patate per il PCC, da Mao alla Evergrande sola andata. E parliamo solo dei nostri, perché sul resto del baraccone politico è come sparare sulla croce rossa. Si comincia da lì, dall'accettazione supina per comodo, neanche per costrizione, ripeto **PER COMODO!** Tomskij si oppone e denuncia tutto questo, senza fare sconti a nessuno, a partire dai suoi. **Quale partecipazione operaia vi può essere se il contratto collettivo è una farsa? Di cosa si ha paura in realtà? Di un confronto con gli operai stessi? Di loro possibili reazioni?**

E così, perché il contratto sia veramente operativo e con le dovute garanzie di funzionamento, c'è bisogno che ciascuno dei lavoratori coinvolti sappia in cosa esso consista e contribuisca a modificarlo con emendamenti e correzioni, di cui sia i dirigenti che i sindacalisti non potranno non tenere conto. Sorge, a questo punto, naturalmente la domanda: e qualora gli operai riuniti in assemblea generale volessero di più? E quindi? Qual'è la novità? I sindacati non sono nati ieri, ma esistono da decenni: e ovunque e dovunque, sempre ci sono operai che, in chiusura di contratto collettivo, vogliono di più. Finché ci sarà un salario, ci sarà sempre un operaio insoddisfatto e che reclamerà a gran voce più soldi. O non conosco gli operai – e penso di conoscerli – o le cose stanno così. Non ci sarà mai un operaio pienamente soddisfatto del proprio salario, che non chieda nulla più di quanto attualmente percepisca. Per questo sempre e dovunque, anche negli Stati borghesi, durante la discussione in assemblea coi lavoratori dei contratti collettivi, i sindacati non possono correr dietro a tutte le loro rivendicazioni e debbono spiegare, perché in tali condizioni non si può chiedere di più, quali sono le attuali risorse in quella data azienda, cosa si può portare a casa e cosa no, eccetera.

È in questo processo, in queste discussioni, che gli operai sono portati a vedere tutti i numeri, a conoscere e a fare propria la reale situazione dell'azienda in cui lavorano. E per fare questo occorre non per finta, ma per davvero, nei fatti, lavorare fra le masse operaie, impiegando metodi persuasivi, mostrando prove e dati concreti di ciò che si afferma, spiegando loro e facendoli crescere: tutt'altro rispetto a quella prassi nociva dove, nel chiuso di

*qualche studiolo, in due si chiude il contratto e lo si rende quindi pubblico. E neanche in fretta, ma dopo due mesi.*⁸

Sembra scritto ieri... e non per il Paese dei Soviet, ma per il nostro Belpaese, dove da anni ormai un'élite decide e altri firmano e passano carte, barattando il loro servilismo con una poltrona. Tomskij comunque non si limita alla denuncia, ma indica un percorso. La prima gamba è il contratto collettivo e la sua discussione preliminare attiva, partecipata, reale e concreta sia nella possibilità di cambiamenti dalla base operaia, sia nel dovere di dimostrare, di convincere, di guadagnarsi il consenso sul campo da parte del sindacato. **La seconda gamba della strategia di Tomskij per implementare la partecipazione operaia e le sue capacità gestionali, sono le già citate conferenze di produzione (производственные совещания).** Ne abbiamo già accennato riportando e commentando un intervento di poco antecedente a questo. Questa è la massima sede ufficiale, è il Congresso, e Tomskij non solo riprende tali argomenti, ma li esplicita ulteriormente, a scanso di equivoci, fornendo inoltre indicazioni pratiche molto utili, per chi avesse avuto orecchie per intendere. Da notare, in apertura di discorso, il riferimento al diritto di poter nutrire dubbi o scetticismo! Qui e ora – non sotto il solitamente citato Stalin! – dove chi dice “bah!” è immediatamente bollato ed escluso dal civil consesso degli alleluianti, queste parole risuonano ancor più delle campane sulla Torre Spasskaja al Cremlino! Sentiamole, queste campane, dalla sua stessa voce:

Passiamo ora alle conferenze di produzione. Parlerò molto francamente, visto che molti delegati al Congresso han già letto sui giornali allusioni e neanche tanto allusioni sul fatto che il VCSPS nel suo complesso e, in particolare, me stesso medesimo, le sottovaluteremmo, non ne comprenderemmo la funzione e ci rapporteremmo a loro scetticamente. Ora, fino a prova contraria, ciascuno di noi ha tutto il diritto di essere scettico su questa o su altre misure, senza che debba ritenere ciò in alcun modo disdicevole, perché

⁸ Так вот для того, чтобы он давал такие гарантии, для этого нужно, чтобы каждый из рабочих знал, в чем состоит договор, внес необходимые поправки, а хозяйственники и профессионалисты эти соображения учли бы. Тут, конечно, встает вопрос, а если рабочие на общем собрании будут больше требовать? Какая же тут новость? Профсоюзы существуют не первый год, существуют десятилетиями, и везде и всюду всегда рабочие при заключении коллективного договора требуют больше. Нет и не будет такого времени, пока существует зарплата, чтобы рабочий был настолько доволен этой зарплатой, чтобы не хотеть ее повышения. Либо я не знаю рабочего, — а я думаю, что я его знаю, — либо это действительно так. Нет такого рабочего, который не хотел бы зарплаты большей, чем та, которую он получает. Поэтому всегда и везде, и в буржуазном государстве, когда профсоюзы приходят на собрание для обсуждения с рабочими договора, рабочий требует больше, союз объясняет, почему нельзя получить больше, каковы ресурсы данного предприятия, что можно взять, чего нельзя и т. д. Вот в процессе-то этих обсуждений и происходит втягивание рабочих и ознакомление их с истинным положением предприятия. Это требует не на словах, а на деле работы в массах, методов убеждения, доказательств, объяснения, воспитания, а не такой системы блока, когда в тиши кабинета вдвоем подписали коллективный договор и разошлись. Хорошо еще если скоро, а то бывает, что подписанный договор через два месяца доходит на места. *Ibidem.*

non c'è nulla di sbagliato in questo. Ciò detto, noi sappiamo bene quanto siano importanti e che funzione abbiano le conferenze di produzione.

Capiamo l'elemento di novità portato dalle conferenze di produzione, comprendiamo come costituisca uno strumento gigantesco nelle mani del sindacato e del partito, attraverso il quale è possibile condurre un lavoro di formazione economica veramente di massa, un canale attraverso cui veicolare partecipazione e promozione fra gli strati dei lavoratori. Allo stesso tempo, sempre le stesse conferenze di produzione, con una direzione inadeguata, o troppo entusiasta per fermarsi a riflettere, o incapace, o senza alcuna intenzione, di correggere i propri sbagli, possono davvero degenerare sia in un istituzione vuota, destinata a morire da sola di morte naturale (così come da noi ne è già defunta un'intera schiera) sia in un tentativo anacronistico di tornare ai Soviet così come erano configurati 5 anni fa.

Per questo diciamo: le conferenze di produzione sono e devono costituire un potente, il più importante, mezzo per un ampio coinvolgimento delle masse operaie alla causa dell'edificazione socialista, il canale attraverso il quale gli operai entrano nella gestione dell'apparato economico e statale. Tuttavia, mai temere di correggere i loro errori, mai stancarsi di studiare la loro esperienza, mai sedersi su posizioni consolidate, preconcelte nei loro confronti⁹.

Tomskij smonta le critiche mossegli, critiche molto attuali, se si pensa al coro odierno di alleluianti, triplice sindacale inclusa, sull'estensione del cosiddetto "lasciapassare verde" a tutto e tutti, talmente fascisti da non accettare obiezioni alla loro verità-colabrodo, talmente conigli da non accettare l'assunzione di responsabilità penale derivante dall'imposizione dell'obbligo per legge, talmente ipocriti da non ammetterlo. Era decisamente un altro sindacato, che di rosso non aveva solo il colore del maglione del segretario. Le conferenze di produzione sono una potente cartina al

⁹ О производственных совещаниях. Не стану скрывать, думаю, что многие члены съезда следят за газетами и видели, что по вопросу о производственных совещаниях были намеки, а порой и прямо говорилось, что ВЦСПС в целом и в частности я недооцениваем производственные совещания, не понимаемых роли или скептически относимся к ним. Лично я оставляю за собой право и впредь скептически относиться к тем или другим мероприятиям, не считая это ни в какой степени зазорным, ибо ничего в этом дурного нет. На самом деле мы хорошо понимаем роль и значение производственных совещаний. Мы понимаем, что производственные совещания, это — нечто новое, это гигантский инструмент в руках профсоюза и партии, через который можно проводить действительно массовую хозяйственно-воспитательную работу, это канал, по которому будут происходить втягивание и выдвижение новых слоев рабочих. Эти же производственные совещания при неправильности руководства, при чрезмерном увлечении ими и при неумении, нежелании исправлять их ошибки могут выродиться либо в институт пустой болтовни и умереть естественной смертью, как умирал у нас целый ряд организаций — блаженной памяти лига времени и проч. организации, либо в попытку превращения в пресловутый совет производителей. Поэтому мы говорим: производственные совещания являются и должны являться мощным, важнейшим каналом широкого вовлечения рабочих масс в дело социалистического строительства, каналом, по которому произойдет втягивание рабочих в управление хозяйственным и государственным аппаратом. Но не нужно бояться исправлять ошибки этих производственных совещаний, не нужно лениться изучать их опыт и не к чему делать вид, что производственные совещания, это — что-то крепкое, зафиксированное. *Ibidem*, p. 732

tornasole rispetto all'allora ruolo del sindacato, oltre ad aiutarci a comprendere la società di allora, il ruolo delle aziende statali e il tentativo di transizione al socialismo che vedeva impegnati su tutti i fronti partito e sindacato. Per questo l'intervento del segretario entra davvero nel vivo delle questioni:

Mi permetto di precisare in cosa consistano le assemblee di produzione. Leggo: l'organigramma alla base del lavoro economico di massa nelle aziende, così come è adottato nella maggior parte delle aziende, è così composto:

a) commissione di produzione di tutta l'azienda;

b) conferenza di produzione di tutta l'azienda;

c) conferenze di reparto;

d) uffici o commissioni produttive di reparto, che nelle grandi aziende interessano un numero limitato di reparti.

In pratica queste commissioni si creano secondo due modalità. Nella prima la commissione è scelta dal comitato di fabbrica e di stabilimento (фабзавком). Nella seconda l'organico della commissione è individuato dalle conferenze di produzione e approvato dal comitato di fabbrica e di stabilimento. Differenti sono anche le modalità di costituzione delle conferenze di produzione in atto a oggi, che vale la pena qui riportare:

a) le conferenze di produzione si compongono di un organico scelto, eletto nelle assemblee operaie secondo modalità prestabilite (pratica dei minatori). Contro questo sistema si è espresso il VCSPS nelle risoluzioni del II Plenum, ritenendo che qualsiasi meccanismo elettivo all'interno delle conferenze operaie limitasse il carattere di massa del lavoro e la partecipazione volontaria delle masse operaie.

b) alle conferenze di produzione si accede tramite una selezione in due fasi: la prima è l'iscrizione di tutti gli operai che desiderino parteciparvi, la seconda è la conferma, da parte del comitato di fabbrica e stabilimento, di un organico fisso e costante scelto fra tutti gli aspiranti partecipanti.

c) L'adesione alle conferenze di produzione è libera e non vi è nulla di rigido o prefissato nella composizione del suo organico.

Studiamo quindi cosa sono le conferenze di produzione, studiamo quali sono le loro configurazioni più utili, vediamo come sono fatte al loro interno e, infine, correggiamo i loro errori.¹⁰

¹⁰ Я позволю себе указать что такое представляют собой производственные совещания. Я читаю: «Основная организационная схема массовой экономработы в предприятиях, применяемая в большинстве предприятий, представляется в следующем виде: а) общезаводская производственная комиссия; б) общезаводское производственное совещание; в) цеховые совещания; г) цеховые производственные бюро или комиссии,

La posizione di Tomskij appare già dalle prime battute fondata su un'analisi solida e, prima ancora, su una conoscenza approfondita e di prima mano della situazione. Un dato che traspare anche nelle righe successive, dove questi dati offrono elementi concreti di riflessione e critica; una critica che, a questo punto, nessuno avrebbe potuto attaccare come preconcepita:

*Su cosa si basa lo scetticismo nei confronti delle conferenze di produzione? L'ho già detto, lo dico e lo ripeto: se le conferenze di produzione si trasformano in istituzioni a metà fra passerella e comizio, dove il direttore arriva con colonne, quadratini impilati e cerchi disegnati su fogli da disegno, li distribuisce e comincia a raccontare della condizione delle forze produttive in URSS in generale, e in quel dato settore produttivo in particolare, quindi bombarda la platea di cifre su cifre, tanto che gli operai non riescono a raccapazzarsi e, quando escono, devono farsi largo fra quelle dispense divenute già pattume sparso per terra... beh, **di queste conferenze di produzione possiamo farne tranquillamente a meno!***

*Lo ripeto: non è così che bisogna fare le conferenze di produzione. Al contrario, Vladimir Il'ič ci ha insegnato a elevare il livello culturale degli operai non iscritti al partito, in ogni settore lavorativo, rendendo gradualmente sempre più complessi gli obiettivi da raggiungere per queste particolari masse, sempre più difficili, ma anche sempre più alla loro portata!*¹¹

organizzabili in grandi imprese con delimitati reparti. Nella pratica sono stati trovati due modi di organizzare le commissioni produttive. In un caso la commissione produttiva viene formata dal direttorato. In un altro caso il состав della commissione produttiva viene formato dalle riunioni e viene approvato dal direttorato. Diversi sono anche i modi di organizzare le riunioni produttive. Bisogna notare i seguenti modi di organizzare le riunioni produttive: а) Состав производственных совещаний избирается на рабочих собраниях по установленному образцу (практика горняков). Против такого способа возражал ВЦСПС в постановлениях II пленума ВЦСПС, считая, что всякая выборность состава производственных совещаний ограничит массовый характер работы и добровольное участие в ней рабочей массы. б) Производственные совещания составляются путем предварительной записи всех рабочих, изъявляющих желание участвовать в производственном совещании, и утверждения директором постоянного, твердого состава совещаний из всех добровольно записавшихся рабочих. в) Производственные совещания вообще не имеют никакого твердого состава». ... Давайте изучать, что такое производственные совещания, давайте изучать наиболее целесообразные формы производственных совещаний, давайте рассмотрим, из каких элементов состоит это производственное совещание, давайте поправлять ошибки этих производственных совещаний. *Ibidem*, р. 733-4

- 11 На чем основан скептицизм по отношению к производственным совещаниям? Я говорил, говорю и буду говорить: если производственные совещания превращать в полумитинговые учреждения, на которые хозяйственник приходит со столбиками, квадратиками и кружками, начерченными на листе ватманской бумаги, и начинает рассказывать о состоянии производительных сил в СССР вообще, в данной отрасли производства в частности, и засыплет данное собрание рядом цифр, в которых рабочие не могут разобраться, а после этого собрание разойдется, и участники, идя по двору к воротам, будут спотыкаться олегающие во дворе завода кучи мусора, — таких производственных совещаний лучше не надо вовсе. Я говорю: не так нужно ставить производственные совещания. Нас учил Владимир Ильич во всех отраслях работы поднимать культурный уровень беспартийных рабочих, постепенно усложняя задачи по мере роста данной массы, делая их все труднее и труднее, но все доступнее и доступнее. *Ibidem*.

Anche qui, la citazione, che più che una citazione è un ricordo, non è calata a mo' di *ipse dixit*, ma come **indicazione di un metodo di lavoro, di scala di priorità di compiti, di valorizzazione e puntamento su determinati obiettivi e non altri, in funzione di una costruzione del socialismo che aveva una PRECISA FISIONOMIA ed era CONCEPITA IN UN CERTO MODO**. Una fisionomia e un modo che, a poca distanza dalla sua morte, sentiva già affievolirsi.

D'altro canto, occorre fornire una fisionomia alle conferenze di produzione, al fine di precisarne meglio ruolo e mansioni. Non era così semplice, perché esse erano già diventate qualcosa, nei vari contesti in cui erano nate, qualcosa di diverso da posto a posto, da collettivo a collettivo, con risultati a volte diversificati. Al che Tomskij considera:

Non possiamo, nelle condizioni attuali, connotare in modo preciso il fenomeno delle conferenze di produzione, cacciarlo a forza entro qualche categoria ristretta; non possiamo tracciare una linea netta e dire cosa esse possono e non possono fare: questo è di competenza delle Commissioni su tariffe e conflitti (RKK Расценочно-конфликтная комиссия) e quest'altro delle Conferenze di produzione.¹²

E. LE COMMISSIONI SU TARIFFE E CONFLITTI (RKK): NON SOLO ARBITRATO

Le Commissioni su tariffe e conflitti... già, perché esistevano anche quelle: **le RKK non erano, nonostante la funzione arbitrale di entrambe si presti ad analogie, l'equivalente dei nostri Collegi di conciliazione e arbitrato**. Anche qui, potremmo fregarcene altamente e andare avanti, che di strada da qui alla fine del periodo considerato da questa ricerca, ovvero la fine stessa dell'URSS, ce n'è ancora da fare, ma sorge sempre la stessa domanda... che senso ha, in un lavoro sui sindacati, rinunciare a capire come stavano realmente le cose? E, soprattutto, perché stavano così e non come da noi? E, non da ultimo, collegare il tutto alle dinamiche di allora e quelle correnti? *Davàj*, quindi, come dicono loro, anche con le RKK. **L'unica analogia con i nostri è la vocazione arbitrale, ovvero di risoluzione di contenzioso senza il ricorso al giudizio di un tribunale**, per il resto tutto cambia.

Partiamo dal nome: *Rascenočno-konfliktnaja komissija. Rascenit'* (pr. raszenith "z" aspirata "tazza") viene da *cena* (pr. zena) e vuol dire "stabilire il prezzo", che nel caso del giovane Paese dei Soviet era ancora legato alle tariffe salariali del cottimo, più che a un salario fisso; *konflikt*, invece si presenta da solo. Una *komissija*

¹² Нельзя производственные совещания сейчас затиснуть в какие-то узкие рамки; нельзя твердо провести линию, что вот производственное совещание этим может заниматься, а этим не может заниматься, это — функции РКК, а это — функции производственных совещаний. *Ibidem*.

chiamata, pertanto, a svolgere compiti ben più ampi dei licenziamenti “non per giusta causa”. *Komissija* figlia della NEP, figlia di quel momento storico in cui i bolscevichi capirono che, per riprendersi dalle macerie della guerra d’invasione, della guerra civile e del comunismo di guerra, la loro breve esperienza di autogestione operaia e le loro ancora scarse conoscenze in materia non sarebbero bastate, così come il semplice mettere qualche “tecnico” a guinzaglio stretto a eseguire i loro ordini: non sarebbero bastate a garantire il ripristino di quella maledetta ruota che, fino a prima della Rivoluzione, aveva macinato terra, sangue e produzione e riproduzione merce dispensando, ogni tanto, qualche briciola alla “plebe sempre all’opra china” che la faceva girare. Quella ruota che, dopo due anni di “freddo e fame” (*cholod i golod*), occorreva far ripartire. Quella ruota che, pur non sapendo materialmente come far ripartire altrimenti, al tempo stesso non poteva, **non doveva!** ripartire “come prima e più di prima”.

Lo abbiamo già sottolineato più volte nel corso di questo lavoro: non si era immolata la meglio gioventù operaia per ritornare al dominio degli uomini col cilindro, stranieri o autoctoni, tradizionalmente borghesi o *parvenu*, semplici opportunisti dell’ultim’ora, *borghesia compradora* o *nepman*, e quanto di peggio il genere umano avesse potuto offrire in quell’occasione propizia di rinnovata accumulazione e concentrazione di capitali dal proprio campionario di miserie e meschinità.

Ecco quindi la difesa dei sindacati in TUTTI i posti di lavoro, rendendo inefficace qualsiasi tentativo di espulsione delle cellule sindacali e intimando ai padroni l’obbligo di reintegro. Ecco quindi la nascita, il 3 novembre del 1922, a pochi giorni dal V anniversario della Rivoluzione, e mentre da noi arrivava la repressione squadrista, delle *komissija*, d’ora in avanti RKK: **commissioni paritetiche, ovvero COMPOSTE IN EGUAL MISURA DA RAPPRESENTANTI DELLA DIREZIONE E SINDACALI, IN TUTTE LE REALTÀ ECONOMICHE DEL PAESE, A PRESCINDERE DALLA PROPRIETÀ SE STATALE, COOPERATIVA O PRIVATA.**

Vale la pena riportare i primi articoli della Risoluzione del Commissariato del popolo per il lavoro della RSFSR intitolato “Disposizioni relative alle commissioni ” (Положение о расценочно-конфликтных комиссиях). Vedremo, per esempio, come all’epoca i sindacati non avessero uffici tecnici e centri studi autonomi in grado di elaborare politiche salariali e tecnologie, ingegnerie di gestione aziendale autonome, ma giocassero ancora di rimessa sui risultati prodotti dagli uffici tecnici aziendali o sulle proposte della direzione:

A. Disposizioni generali

1. Si costituiscono le RKK nelle aziende e istituzioni statali, cooperative e private con le seguenti finalità:

- a) attuazione di tutte le misure del contratto collettivo e dell'accordo sulle tariffe salariali,*
- b) risoluzione di controversie e conflitti, sorti in azienda fra amministrazione e lavoratori (operai e impiegati)*
- c) elaborazione della bozza di regolamento interno.*

B. Funzioni delle RKK

2. Al fine di attuare il contratto collettivo e l'accordo sulle tariffe salariali, attengono alle funzioni delle RKK:

- a) verifica e approvazione di ciascuna tariffa salariale per tutto l'organigramma delle mansioni e competenze;*
- b) verifica e approvazione dei coefficienti di produttività e delle tariffe di cottimo secondo il contratto collettivo o all'accordo sulle tariffe salariali;*
- c) conferma campioni da riprodurre sulle linee e tolleranze per ciascun lavoro o mansione;*
- d) conferma ordini e sequenze dei piani ferie;*
- e) verifica delle denunce, provenienti da singoli lavoratori o da comitati di fabbrica, per errori di conteggio nelle buste paga, sia a livello collettivo che individuale, oltre che verifica di errori nei campioni e nelle tolleranze.*

Nota: le questioni trattate nei punti "a", "b", "c" e "d" sono elaborate in via preliminare dall'amministrazione e dagli uffici tecnici e quindi sottoposte all'approvazione delle RKK.

3. Per quanto riguarda invece la parte conflittuale, le RKK hanno la funzione di risolvere i conflitti sorti in azienda o nell'istituzione in sede di interpretazione e attuazione del contratto collettivo, così come i conflitti sui contratti di lavoro.

Nota: fra le competenze delle RKK non rientrano:

I) Gestione di controversie sulla sostanza del contratto collettivo stesso (e non sulla sua applicazione), o sulla pretesa di ignorarne, cambiarne o eliminarne singole parti, così come la presentazione di nuove condizioni per la sua applicazione o per quella degli accordi sulle tariffe salariali;

II) Gestione di casi giuridici sorti dalla violazione delle leggi sul lavoro e dell'assistenza sociale.

4. Fra le funzioni delle RKK rientra l'elaborazione di una bozza di regolamento interno.¹³

¹³ А. Общие положения. 1. Расценочно-конфликтные комиссии организуются в государственных, общественных, частновладельческих предприятиях и учреждениях в целях: а) проведения в жизни всех положений, вытекающих из коллективного договора и тарифного соглашения, б) разрешения споров и конфликтов, возникающих на предприятии между администрацией и рабочими и служащими, в) разработки проекта правил внутреннего распорядка.

Le RKK, con la NEP, divennero quindi parte integrante di questo mosaico di istituzioni, funzioni e mansioni nuove che si stava componendo. **Ovunque si raccomandava – si imponeva! – di impiegarle solo per gli usi consentiti.** In un Paese, quello dei Soviet, esteso lungo dieci fusi orari e più, dove dopo anni ancora quel decreto del 1922 capitava, a livello locale, che fosse applicato parzialmente o nel peggiore dei modi. Un'Autore che si firma per brevità Ž-ov, scrivendo sul *Settimanale di Giustizia Sovietica*, organo ufficiale del Nar.Kom.Just. (Наркомюст Commissariato popolare per la Giustizia), sempre nel 1925 così constatava:

*Sulle RKK quasi ogni giorno si possono trovare sulle pagine di giornali e periodici note, lettere e articoli che ne sottolineano enormi carenze nel loro lavoro. Se ne parla anche in tutte le conferenze e riunioni operaie. Del cattivo lavoro delle suddette commissioni, testimonia anche la semplice statistica delle loro risoluzioni e, quel che è peggio, delle lamentele di tutti, operai, impiegati e amministrazione relative a tali risoluzioni.*¹⁴

Sempre lo stesso Autore constatava che, operativamente, anche chi ne lamentava il cattivo funzionamento non ne avesse ancora capito le reali funzioni e potenzialità: cita, per esempio, la critica di un altro editorialista che, a un certo punto, ipotizza che il lavoratore, qualora la conciliazione individuata dall'RKK non lo soddisfacesse, potesse neanche “fare ricorso” (il che implicherebbe il riconoscimento della decisione intrapresa), ma accedere liberamente a un tribunale civile “come se nessun altra

Б. Функции расценочно-конфликтных комиссий. 2. К функциям расценочно-конфликтных комиссий по проведению коллективного договора и тарифного соглашения относятся: а) рассмотрение и утверждение разбивок работ и должностей по тарифным разрядам; б) рассмотрение и утверждение в соответствии с коллективным договором или тарифными соглашениями норм производительности и сдельных расценок; в) установление форм испытаний и проб для отдельных работ или профессий; г) установление порядка и очередности отпусков; д) рассмотрение заявлений, поступающих от отдельных рабочих или от заводского комитета о проверке неправильных расчетов по заработной плате, как общей, так и отдельных лиц, о проверке неправильно произведенных профессиональных проб и испытаний. Примечание. Вопросы, указанные в пп. а, б, в, г, - предварительно разрабатываются и вносятся на рассмотрение и утверждение расценочно-конфликтной комиссии администрацией предприятия или ее технико-нормировочными органами.

3. К конфликтным функциям расценочно-конфликтных комиссий относится разрешение конфликтов, возникающих в предприятии или учреждении на почве толкования и проведения коллективного договора, а также конфликтов по трудовым договорам. Примечание. Компетенции расценочно-контрольных комиссий не подлежат: 1) споры против существа коллективного договора, требование отмены отдельных частей его, а равно и требование новых или дополнительных условий для включения в коллективный договор или тарифное соглашение, 2) дела, возникающие на почве нарушения законов о труде и социальном страховании. 4. К функциям расценочно-конфликтных комиссий относится разработка проекта правил внутреннего распорядка. NARODNYJ KOMMISSARIAT TRUDA SSSR, *Disposizioni relative alle commissioni* (Положение о расценочно-конфликтных комиссиях), 03/11/1922, http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_1428.htm

14 О расценочно-конфликтных комиссиях почти ежедневно можно найти на страницах периодической печати заметки, корреспонденции и статьи, отмечающие крупные недостатки в работе этих комиссий. Об этом говорится также на все возможных рабочих собраниях и конференциях. О плохой работе названных комиссий свидетельствует как статистика отмененных решений РКК, так и многочисленные жалобы на них со стороны рабочих и служащих и администрации. “La messa in ordine del lavoro delle RKK” (Упорядочение работы расценочно-конфликтных комиссий), *Settimanale di Giustizia Sovietica* («Еженедельник советской юстиции»), Moskva, 26/10/1925, n° 40, p. 1273.

decisione fosse stata presa da parte dell'RKK" (как если бы нпкакдао решения РКК и не было)¹⁵.

Esaltante, non c'è che dire... lo stesso che – utilizzando un linguaggio desueto ma tanto per capirci – in una “deviazione” non tanto “di destra” come quella liberaleggiante appena esposta, ma “di sinistra”, dura e pura, avesse contemplato *ad libitum* scioperi e picchetti: già si fa fatica a introdurre le RKK nei luoghi di lavoro, poi riduciamo a zero la loro autorità... cosa le teniamo a fare allora? Per bellezza? Eppure, siamo sempre qui. **Se non ci sporchiamo le mani approcciandoci concretamente ai problemi, parliamo solo di aria fritta.** Neppure per fesserie come queste esistono soluzioni dettate da **approcci idealistici, ancorché ideologici, calati dall'alto ed espressione di un'estremizzazione e assolutizzazione delle ideologie alla loro base** (primato giuridico indiscusso dell'individuo, nel caso della “deviazione di destra”, e primato – anche senza “giuridico”, primato e basta – del collettivo operaio locale nel caso della “deviazione di sinistra”). Figurarsi per la soluzione di problemi ben più complessi e già meno locali.

Noi dovremmo saperne qualcosa, visto il corso neoliberistico imperante da oltre trent'anni e culminante in questi ultimi due, dove sta dando il meglio di sé, lasciandosi dietro una scia di “danni collaterali” che non ho ancora capito se sia lei a essere più impressionante o l'accettazione passiva della triplice sindacale, quella ufficialmente riconosciuta nelle sedi istituzionali e nei salotti buoni, quelli che firmano a Roma e vivono di rendita. Ma facciam finta di pensare che sia solo un problema di quattro mezzi contadinotti mezzi operai semianalfabeti messi su dagli eventi e dalle circostanze a gestire qualcosa più grande di loro... tanto è così che i nostri pseudoradicali intellettualoidi, li han sempre trattati e, nel caso del “manifesto”, continuano a trattarli... o mi sbaglio?

Torniamo alle RKK. Oltre a quel pezzo di carta del 1922 che le istituiva, non c'era stato più nulla. Prosegue l'Autore di questo lavoro:

Guardando all'attività delle RKK, è facile notare come tutti i malfunzionamenti del loro lavoro siano ascrivibili a tre gruppi fondamentali:

- 1) sconfinamento in attività al di fuori delle competenze delle RKK*
- 2) decisioni prese attuando scorrettamente o violando la legge*
- 3) mancata osservanza delle procedure previste per le RKK*

Molto spesso, le RKK dimenticano di essere soltanto organi di arbitrato fra le parti, chiamati a risolvere per l'esattezza e con atteggiamento conciliatorio

15 *Ibidem.*

solo quei casi relativi alla paga e ai conflitti fra le parti, così come stabilito dal decreto che li istituisce e dalla legge. **Molte RKK su questo non solo si rifiutano di far chiarezza, ma si considerano al contrario quasi plenipotenziarie, nel diritto di potersi occupare di questioni amministrative, governare e decidere.** Capita spesso di incontrare, per esempio, risoluzioni del tipo: “si prega l’amministrazione di assumere questo lavoratore, oppure di confermare questo nostro ordine, oppure di cancellarne un altro”, e via discorrendo.

A sostenere le RKK nella falsa convinzione che “tutto possano”, molto spesso sono gli stessi sindacati, nel momento in cui includono nei contratti collettivi clausole che ne ampliano le competenze contro sia la legge, sia la risoluzione costitutiva delle RKK.

A dire il vero, quest’ultimo punto si sta pian piano risolvendo, in quanto i contratti collettivi stanno seguendo sempre più direttive precise espressione della linea sindacale sull’argomento. Tuttavia, ancora non tutto è chiaro sul versante della giurisdizione specifica delle RKK. Le RKK non hanno ancora ben chiaro in mente che devono occuparsi solo di questioni legate al lavoro, questioni peraltro che non siano sfociate nel penale; per questo, spesso ancora possiamo incontrare risoluzioni delle RKK che prevedano l’imposizione di sanzioni disciplinari, espulsioni da appartamenti, con conseguente corollario reciproco di insulti, eccetera.¹⁶

Ora è chiaro anche il perché un operaio si sentisse in diritto di ricorrere ad altre sedi e gradi di giudizio: perché **le RKK non facevano quello per cui erano state costituite, perché abusavano della loro autorità o, anche in buona, buonissima fede, l’applicavano comunque in maniera distorta.** Sono processi lunghi, ma il modo peggiore di affrontare questi problemi o è ignorarli, o è girarci intorno, di fatto “ammettendoli”. Non è il caso dell’Autore di questo lavoro, che così prosegue, rincarando la dose e andando al cuore del problema:

16 Присматриваясь к деятельности РКК, не трудно заметить, что все недочеты их работы сводятся к трем основным группам: 1) Выход за пределы круга дел, подведомственных РКК (компетенция), 2) неправильное применение или нарушение закона при постановке решения и 3) несоблюдение установленных для РКК процессуальных правил. Расценочно-конфликтные комиссии очень часто забывают, что они являются только примирительными органами, призванными разрешать точно установленные дня них положением о РКК и законом тарифно-расценочные и конфликтные дела в примирительном порядке. Многие РКК этого уяснить никак не хотят, а считают себя настолько полномочными, что вмешиваются в дела администрации, управляют и распоряжаются. Нередко можно встретить такие, например, решения: «предложить администрации принять на работу такого-то, утвердить приказ или отменить» и т. п. В ложном убеждении РКК, что они «все могут», очень часто поддерживают сами профсоюзы, включая в колдоговоры пункты, расширяющие компетенцию РКК против установленной законом и положением о РКК. Правда, этот недостаток понемногу изживается, так как по союзной линии даны в этом отношении соответствующие директивы. Но в области уяснения подсудности РКК не все еще обстоит благополучно. РКК не уясняют себе, что им подсудны только трудовые дела, и притом не носящие признаков уголовных деяний, а потому часто можно встретить решения РКК о наложении дисциплинарных взысканий, выселении из квартир, о взаимных оскорблениях рабочих и т. д. *Ibidem*.

*Il secondo maggior difetto che possiamo incontrare nelle decisioni delle RKK è dato dalle frequenti violazioni della legge. Ciò accade perché ancora non è sufficientemente assodato fra le RKK che ogni loro decisione debba essere secondo legge o in accordo al contratto collettivo. Prendiamo, ad esempio, questa risoluzione del tutto arbitraria e incurante di qualsiasi legge: “Licenziare quel lavoratore senza pagargli le ferie”; quelle RKK pensavano, molto probabilmente, di essere nel pieno diritto di sentenziare a quel modo, ne erano proprio convinte, magari senza nemmeno sospettare che, in quel momento, stessero violando la legge. E in questo caso, da parte dei membri delle RKK, **oltre al farlo apposta o alla superficialità, ci può stare anche la loro assoluta convinzione di essere nel giusto.***

*Altrettanto importante è vedere come si lavora nelle RKK. Se si osservassero le più elementari norme di raccolta preparatoria e audizione di una causa, se si invitasse sempre l'operaio o l'impiegato interessato a dire la sua, se si desse sempre la più totale possibilità di presentare prove o evidenze, se le sessioni fossero sempre aperte al pubblico e, infine, se si seguisse sempre il protocollo, ecco che molte decisioni illegali e scorrette non ci sarebbero. Inoltre, **anche verifica e controllo della bontà delle decisioni intraprese sarebbero decisamente più semplici.**¹⁷*

Le soluzioni finora accennate, come in quest'ultimo paragrafo, dal compagno Žov, trovano quindi subito dopo una loro esplicitazione:

Per sistemare il lavoro delle RKK occorre muoversi lungo due direttrici:

- 1. creando istruzioni operative precise per le RKK da parte dei sindacati e del Commissariato del Popolo per il Lavoro (NKT) e*
- 2. stabilendo un controllo sistematico delle decisioni intraprese dalle RKK.*

Purtroppo, già riguardo al primo punto notiamo scarsa attenzione verso le RKK. Basti solo questo: tra un po' son passati tre anni dalla loro costituzione e ancora non abbiamo un'istruzione operativa a loro dedicata. E

¹⁷ Второй крупный недостаток, встречающийся в решениях РКК, это частые нарушения закона. Причина этот недостатка также заключается в нетвердом усвоении того положения, что всякое решение РКК должно быть основано на законе или соответствовать коллективному договору. Вынося, например, без достаточных законных оснований постановление: «Уволить такого-то без выплаты выходного пособия», РКК иногда думают, что они вправе так поступить, так, как они убеждены в целесообразности такого решения, не считаясь, что оно противоречит закону. Здесь возможно, наряду с умыслом или небрежностью, и добросовестное заблуждение членов РКК в своей правоте. Немаловажное значение имеет соблюдение формы производства в РКК. Если бы соблюдались элементарные правила подготовки к слушанию дела, приглашался бы всегда сам заинтересованный рабочий или служащий, давались бы все возможности представления доказательств, проводились бы открытые заседания и, наконец, правильно велся бы протокол, то очень многих незаконных и неправильных решений не было бы. Кроме того, облегчился бы контроль над решениями РКК. *Ibidem.*

non ci vorrebbe una sorta di “pentateuco”, come invocato invano dal compagno Bukov. Basterebbero poche pagine di istruzioni, dove chiaro e tondo fosse spiegato, in un linguaggio comprensibile, di cosa si possano e si debbano occupare le RKK e cosa non sia di loro competenza, a quali codici e leggi debbano attenersi nello specifico perché le loro decisioni siano legittime, eccetera.

Se un’istruzione del genere fosse stata resa obbligatoria per tutti i direttivi delle RKK, sarebbe stata dura per le RKK fare apposta, mettercela tutta, a violarla come invece accaduto in tutti questi casi. Al contrario, non possiamo non notare come tutte queste violazioni in gran parte siano dovute all’ignoranza, da parte delle RKK, dei loro diritti e doveri.

In virtù di quanto appena considerato, ne consegue l’obbligo, da parte dei sindacati e degli uffici per il lavoro, di dirigere il lavoro delle RKK tramite tali istruzioni.¹⁸

Non c’è bisogno di scrivere volumi di regolamenti, un “pentateuco”, come lo chiama l’Autore: al contrario, poche istruzioni, chiare, precise, comprensibili e, come sottolinea alla fine, l’impegno preciso, obbligatorio, di diffonderle capillarmente e accertarsi della loro ricezione da parte degli organi di sorveglianza. Ma non basta. C’è anche il secondo punto, ovvero un controllo rigoroso della loro applicazione. Così prosegue:

Uno degli strumenti più efficaci di sistemazione del lavoro delle RKK è la corretta organizzazione del controllo sulle loro attività. È possibile esercitarlo a partire dai verbali prodotti dalle RKK. Per questo ogni RKK dovrebbe obbligatoriamente mandare una copia dei propri verbali agli organismi locali dell’NKT (uffici per il lavoro, ispettorati del lavoro).

Ma non basta: le RKK a questo punto e a maggior ragione saranno tenute a redigere i verbali correttamente, in modo che descrivano l’intero processo di

¹⁸ Упорядочение работы РКК следует вести в двух направлениях: 1) путем инструктирования РКК профсоюзами и органами НКТ и 2) установлением систематического контроля над выносимыми решениями РКК. К сожалению, в первом направлении, мы видим крайне незначительное внимание, которое уделяется РКК. Достаточно указать на то, что вот уже скоро исполнится 3 года со дня издания положения о РКК, но еще не написана столь необходимая инструкция по применению этого положения. Напрасно думает тов. Бухов, что здесь требуется какое-то «пятикнижие». Достаточно небольшой, в несколько страничек, инструкции, где бы ясным и понятным языком было изложено, какие дела может и должна решать РКК, а какие не относятся к ее компетенции, при каких условиях решение, выносимое РКК, будет законным; как обжаловать незаконное решение и т. д. Если такая инструкция была бы издана к обязательному руководству всем РКК, то трудно предположить, чтобы члены РКК во всех случаях старались бы ее нарушать. Напротив, надо предполагать, что совершаемые расценочно-конфликтными комиссиями ошибки в значительном числе случаев надо отнести за счет незнания членами РКК их прав и обязанностей. По указанным соображениям следует обязать профсоюзы и отделы труда направлять работу РКК путем инструктирования их. *Ibidem.*

raccolta prove e informazioni, così come indichino con precisione le MOTIVAZIONI e I FONDAMENTI GIURIDICI di ciascuna loro risoluzione.

*Inoltre ogni verbale, oltre a registrare come di consueto data, luogo, presenti e assenti in commissione, dovrà anche riportare la cronaca della sessione stessa: caso trattato, chi ha preso la parola, di che parte era, cosa ha detto **esattamente**, il testo completo del discorso dell'operaio o dell'impiegato oggetto del caso, le deposizioni di testi e periti così di come tutti i partecipanti all'istruttoria. Ogni dichiarazione o deposizione deve essere firmata, così come la risoluzione stessa deve essere rigorosamente fondata su articoli del Codice del lavoro o del Contratto collettivo che vanno obbligatoriamente citati.*

Con un verbale così compilato, l'organismo competente dell'Ispettorato del lavoro può subito determinare sia la correttezza della risoluzione intrapresa, sia la competenza della RKK in ciascuna parte del caso affrontato. Naturalmente, la supervisione sulla legittimità delle risoluzioni delle RKK dovrà essere condotta anche sul posto, osservando direttamente il loro lavoro.¹⁹

L'Autore quindi incoraggiava anche meccanismi di verifica del lavoro delle RKK in termini di obiettivi da raggiungere e di relative sanzioni da erogare in caso di dolo nel mancato raggiungimento degli stessi. Concludeva, quindi, ribadendo che ai membri delle RKK non serviva conoscere il codice civile o penale, ma avere ben presente poche, chiare istruzioni operative, comprensibili a qualsiasi operaio o impiegato con un grado minimo di cultura.

Interessante notare pertanto, anche in queste paginette, nozioni come diritto, legge, pur declinate in maniera rivoluzionaria, non sfociassero nel giusnichilismo in cui, oggi, è confinato il giudizio sul Diritto sovietico, nella pattumiera della Storia. L'unica speranza, per chi scrive, è che ciò che è stato sepolto sotto tre metri di terra faccia da concime a chi un giorno spazzerà via questa cappa, sempre più spessa eppure sempre più attraversata da crepe e falle. Questa volta per sempre.

¹⁹ Одним из наиболее реальных средств упорядочения работы РКК является правильно организованный контроль. Его можно вести по протоколам расценочно-конфликтных комиссий. Для этого следует обязать все РКК представлять копии своих протоколов в порядке надзора в местные органы НКТ (отделы труда, камеры инспекции). Но при этом следует обязать РКК эти протоколы вести таким образом, чтобы они не только отражали весь процесс примирительного разбирательства в РКК, но точно указывали мотивы и законные основания, послужившие к принятию того или иного решения. Протокольная запись, кроме обычного содержания о времени, месте, составе комиссии и проч., должна также содержать сущность рассматриваемого дела, точно изложенные мнения и предложения сторон, заявление самого заинтересованного в деле рабочего или служащего, показания приглашенных в качестве свидетелей или экспертов лиц и других участников разбора дела. Под каждым заявлением ищи показанием указанных лиц должна быть подпись лица, давшего показания. Самое решение надо выносить строго обоснованным и, по возможности, со ссылкой на ст. Кодекса законов о труде или соответствующие пункты колдоговора. Получив такой протокол, орган Наркомтруда может сразу определить, как правильность вынесенного решения, так и подсудность разобранного дела расценочно-конфликтной комиссии. Надзор за законностью решений РКК следует вести также в порядке обследования их работы и на месте. *Ibidem*, pp. 1274-1275

Tomskij quindi ribadisce il concetto, ripetendo molti dei concetti esplicitati in questo lavoro appena citato. Il contratto collettivo si discuteva NEL MERITO *altrove*, la RKK doveva vedere solo se e come è applicato e intervenire qualora necessario! Ribadito nelle disposizioni stesse, a scanso di equivoci. *Verificare l'attuazione del contratto collettivo, risolvere controversie, elaborare le norme del regolamento interno: queste erano le tre funzioni delle RKK, e nulla più.*