

JACOBIN

Gli scioperanti della UAW hanno ottenuto una vittoria storica e trasformativa

di Nelson Lichtenstein (Traduzione dall'inglese di Gianni Alioti)

1 novembre 2023



La vittoria della UAW nel suo sciopero di quarantacinque giorni contro le tre grandi case automobilistiche di Detroit è storica e trasformativa, poiché pone fine a un'era di quarantatré anni di concessioni negoziali e di sconfitta del movimento dei lavoratori, iniziata con la quasi bancarotta di Chrysler nel 1979 e la distruzione due anni dopo - da parte di Ronald Reagan - della *Professional Air Traffic Controllers Organization* (il sindacato dei controllori del traffico aereo).

Non solo il sindacato ha ottenuto sostanziali aumenti salariali per tutti i suoi iscritti - almeno il 25% rispetto al contratto di quattro anni e mezzo - ma la struttura salariale è radicalmente progressiva, avendo eliminato lo status di seconda e terza classe sopportato da migliaia di lavoratori assunti negli ultimi anni e dai lavoratori interinali. Con la regolarizzazione della loro condizione lavorativa, questi lavoratori godranno di aumenti salariali straordinari, in alcuni casi fino al 150%.

E il sindacato ha recuperato l'adeguamento annuale all'aumento del costo della vita (COLA), che era stato eliminato durante la crisi finanziaria del 2008. Il COLA era una caratteristica standard dei contratti UAW dal 1948, quando la General Motors lo propose per la prima volta al sindacato per smorzare la forte spinta dell'allora presidente della UAW, Walter Reuther per limitare gli aumenti dei prezzi dell'industria automobilistica e siderurgica attraverso la contrattazione collettiva o la regolamentazione governativa. Il movimento dei lavoratori all'epoca lottava per limitare l'inflazione,

ma allo stesso tempo per garantire un sano aumento salariale, a beneficio della classe lavoratrice e della classe media, dei sindacalizzati e dei non sindacalizzati, portando avanti un programma che spostava reddito e ricchezza dal capitale al lavoro.

Quell'ambizione fallì durante gli anni sempre più conservatori del dopoguerra, rendendo la COLA sempre più ambita, e non solo tra i lavoratori dell'industria. Durante il grande sciopero del 2022 degli studenti laureati e di altri lavoratori accademici presso l'Università della California, ottenere il COLA è diventata la richiesta chiave del segmento più radicale e attivista degli studenti lavoratori. Tra i lavoratori sindacalizzati delle Tre Grandi di Detroit, il ripristino della COLA probabilmente aggiungerà [in base all'inflazione] un ulteriore aumento salariale del 7 o 8% al salario nominale che i lavoratori guadagneranno durante la durata del contratto¹.

Il presidente della UAW Shawn Fain e altri progressisti, dentro e fuori i sindacati, hanno giustamente denunciato le enormi disuguaglianze retributive che hanno dato agli amministratori delegati delle aziende un reddito tre o quattrocento volte superiore rispetto alla maggior parte del personale impiegato nelle stesse aziende. Ma quel divario di reddito ha sempre avuto una qualità astratta. Sono pochi i lavoratori che incontrano un top manager. Molto più importanti, e controverse, sono state le piccole disuguaglianze all'interno della classe operaia stessa. Quando la persona che fa lo stesso lavoro in linea o dietro il bancone guadagna due dollari in più l'ora, la solidarietà viene meno e il risentimento peggiora. Questo è il motivo per cui la campagna di Shawn Fain per la presidenza della UAW l'anno scorso si basava sullo slogan: "Niente corruzione, niente concessioni, niente livelli [le fasce salariali diverse tra vecchi e nuovi assunti]".

In effetti, questa vittoria dello sciopero, guidato da Fain e da un nuovo team di leader sindacali, ricorda la dinamica che lanciò sulla scena nazionale altri dirigenti della classe operaia statunitense, da Eugene V. Debs nel 1894 e William Z. Foster nel 1919 a Walter Reuther nel 1946 e Cesar Chavez alla fine degli anni '60, armati di un messaggio progressista e di un'adesione militante a sostegno di tale messaggio. Lo sciopero dell'UAW è scaturito organicamente dal movimento per la democratizzazione del sindacato, uno sforzo multigenerazionale culminato nella spinta vincente, guidata da una corrente di opposizione, la *United All Workers for Democracy* (UAWD), per l'elezione dei massimi leader sindacali tramite un voto referendario di tutti gli iscritti al sindacato. Ciò avrebbe frenato l'autoreferenzialità, la corruzione e la leadership auto-perpetuante di un consiglio esecutivo della UAW a lungo dominato da una macchina nota come "Gruppo Amministrativo".

Il leader e la strategia

Fain non era un leader dell'UAWD, ma si è fatto un nome all'interno del sindacato, nel 2009, quando si oppose strenuamente alle concessioni accettate da altri leader dell'UAW nella sua sede di Kokomo, Indiana, Chrysler. È stato scelto dall'UAWD per guidare una lista di ribelli dopo un referendum del 2021, in cui la maggioranza dei membri dell'UAW ha votato per eleggere - da quel momento in poi - i massimi dirigenti sindacali mediante elezioni dirette a livello di iscritti.

Sebbene la maggior parte della lista Fain abbia sconfitto facilmente i candidati del "Gruppo Amministrativo" al potere, Fain è stato costretto al ballottaggio contro il presidente in carica Ray Curry, che aveva sostenuto le virtù dell'"esperienza" in previsione dell'inizio del nuovo round di contrattazione collettiva. Ai lavoratori universitari e agli studenti laureati, che ora costituiscono quasi un quarto degli iscritti della UAW, potrebbe essere riconosciuto il merito di aver contribuito a eleggere Fain al vertice. Non avevano in precedenza partecipato in gran numero, ma quando lo hanno fatto, i dipendenti universitari hanno votato in stragrande maggioranza per un cambiamento di direzione del sindacato.

¹ Questo articolo è stato scritto prima della ratifica dei nuovi contratti da parte dei 146 mila lavoratori iscritti alla UAW in Ford, GM e Stellantis annunciata il 20 novembre. Il 64,0% dei 102.679 votanti si sono espressi a favore delle ipotesi di accordo firmate. Hanno votato SI il 70,0% in Stellantis, il 69,3% in Ford e solo il 54,7% in GM.

Fain è partito alla grande subito dopo la certificazione dei risultati elettorali nel marzo 2023. Ha inserito nel suo staff una nuova schiera di energici attivisti sindacali, ha girato il paese per mobilitare il sostegno a un grande confronto con le imprese multinazionali dell'auto e ha sviluppato una narrazione retorica che è cresciuta in forza, radicalismo e fiducia in se stessi nei mesi precedenti l'inizio dello sciopero del 15 settembre e durante il conflitto stesso.

Da Walter Reuther, il leggendario leader della UAW, Fain ha incanalato la visione della UAW come sindacato d'avanguardia che stabilisce il ritmo e lo scopo per un nuovo potere della classe lavoratrice; con Bernie Sanders, ha denunciato apertamente la classe dei miliardari. Con un rifiuto altamente simbolico, Fain non si presentò alla cerimonia formale di inizio dei negoziati, quando [secondo consuetudine] i leader della UAW e i manager dell'azienda si danno una stretta di mano davanti alla stampa. Invece, Fain si è presentato ai cancelli della fabbrica, facendo pressione sui membri della UAW preparandoli alla lotta futura.

E c'è un altro elemento che ha reso Fain un portavoce forte, non solo dei suoi iscritti ma di molte altre migliaia. Fain distribuisce il vangelo sociale in modo molto abile. Cresciuto in una famiglia protestante, dichiara che la UAW può "spostare le montagne" quando i lavoratori hanno fiducia nel loro potere e nella loro rettitudine. Denuncia l'avidità e l'arroganza dei capi aziendali con l'indignazione di un profeta e dichiara che nel mondo industriale contemporaneo hanno creato un mondo sotterraneo "infernale" in cui uomini e donne sono costretti a sopportare straordinari, lavori precari e salari che non riescono a tenere il passo con l'inflazione e, tantomeno, con la crescita infinita degli stipendi dei manager. In alcune occasioni, Fain ha anche scatenato una sorta di condanna populista del *Midwest* nei confronti dei suoi avversari cosmopoliti, come in un discorso in cui ha detto ai membri della UAW che gli amministratori delegati delle grandi aziende automobilistiche non avrebbero mai voluto cenare con i loro operai o offrire loro un passaggio sui loro jet aziendali. A tale disprezzo di classe, Fain ha offerto in cambio una dose ancora maggiore di disprezzo.

Ma la retorica da sola non ha vinto lo sciopero nel settore dell'auto. In una drammatica rottura con una tradizione di contrattazione collettiva durata settantasette anni, la UAW non ha scelto una sola azienda per scioperare, stabilendo così il "modello" che le altre avrebbero seguito. Viceversa, il sindacato ha colpito stabilimenti selezionati di tutte e tre le società, aumentando il numero di fabbriche e depositi di ricambi in sciopero a seconda dei progressi – o della mancanza di progressi – nei negoziati.

Fain e il suo team lo hanno chiamato lo "sciopero in piedi", in omaggio ai sit-down di Flint che fondarono la UAW e il moderno movimento sindacale statunitense nel 1936-1937. Questa strategia di sciopero e negoziazione contrattuale aveva tre vantaggi: ha mantenuto il conflitto in un ciclo di notizie [tra tavolo negoziale e picchetti con un uso efficace dei social] pieno di suspense mentre ogni nuova fabbrica sarebbe stata bloccata dallo sciopero; ha preservato il "fondo di sciopero" della UAW perché solo una minoranza di tutti i lavoratori sarebbe rimasta senza salario; ha applicato una serie diversificata di pressioni a tutte e tre le società, in alcuni casi generando concessioni dell'ultimo minuto appena prima che la UAW annunciasse quale nuova fabbrica e/o centro di distribuzione dell'azienda sarebbe entrato in sciopero.

Uno sciopero politico

Lo sciopero della UAW aveva un carattere fondamentalmente politico, motivo per cui è stato spesso paragonato allo sciopero della UAW contro la General Motors nel 1945 e nel 1946. La posta in gioco nel recente sciopero non era solo l'aumento salariale abbastanza elevato da compensare il calo del 20% dei salari reali nei due decenni precedenti. Di pari importanza era la transizione dell'intera industria automobilistica verso la produzione di veicoli elettrici. Le Tre Grandi di Detroit, così come tutte le altre aziende multinazionali non sindacalizzate del settore, volevano che la nuova generazione di impianti di batterie – la maggior parte dei quali era prevista per essere costruita nel Sud – pagasse salari sostanzialmente inferiori a quelli previsti dal contratto standard di UAW. Praticamente tutti gli stabilimenti di batterie e alcune strutture aggiuntive dovevano essere joint

venture tra aziende coreane o cinesi e case automobilistiche statunitensi, e quindi escluse dalla copertura contrattuale.

La UAW ha visto ciò come una condanna a morte del sindacato, e lo stesso hanno fatto le parti più progressiste dell'amministrazione Biden. L'*Inflation Reduction Act* (IRA) da trilioni di dollari ha offerto miliardi alle aziende automobilistiche in garanzie sui prestiti e sovvenzioni definitive per far avanzare la transizione verde. Sebbene la produzione legislativa abbia privato l'IRA della sua capacità di costringere o incentivare le aziende a sindacalizzare le loro nuove strutture, Biden voleva chiaramente che la UAW ottenesse un contratto forte, ed è diventato il primo presidente in carica nella storia degli Stati Uniti a presentarsi effettivamente a un picchetto (presso un centro di distribuzione GM nel Michigan). La sua presenza non era solo quello di ingraziarsi uno strato strategico di lavoratori dell'industria del *Midwest*, ma anche di contrastare la tesi avanzata da Donald Trump e altri repubblicani secondo cui una politica industriale verde era una ricetta per bassi salari e perdita di posti di lavoro.

“Politica industriale” significa che i manager aziendali non sono più gli unici arbitri dei nuovi investimenti in prodotti, fabbriche, ubicazione e tecnologia. Non si tratta esattamente di una pianificazione governativa, per non parlare del controllo dei lavoratori, ma aiuta a politicizzare e, in una certa misura, a democratizzare il futuro industriale.

Come risultato dello sciopero la UAW ha compiuto un passo importante in questa direzione. In primo luogo, ha costretto i Tre Grandi a includere nel testo contrattuale la garanzia che i loro nuovi impianti di produzione di batterie saranno inclusi nell'accordo quadro UAW. E il sindacato conquista una leva importante per garantire che la chiusura degli stabilimenti non sia più a discrezione esclusiva del management: UAW avrà ora il diritto di scioperare nell'intera azienda per impedire la chiusura di un impianto di produzione.

In effetti, la UAW ha fatto qualcosa senza precedenti al termine del suo sciopero contro Stellantis, la società che controlla la vecchia Chrysler. Il nuovo contratto garantisce che lo stabilimento di *Belvidere Assembly*, situato nell'omonima piccola cittadina dell'Illinois, riaprirà dopo che la direzione lo aveva messo fuori servizio lo scorso febbraio. Si tratta di una novità assoluta nel settore auto, che rende chiaro che le decisioni d'investimento non spettano solo al management. Stellantis ha anche accettato di costruire un nuovo stabilimento di batterie a *Belvidere*, che alla fine aggiungerà circa cinquemila nuovi posti di lavoro alla città.

La prossima lotta

Tuttavia, a meno che il resto dell'industria dell'auto non sia presto sindacalizzata, la vittoria della UAW a Detroit diventerà di Pirro. Manager del settore auto come James Farley della Ford si sono lamentati del fatto che il differenziale nel costo del lavoro tra la sua azienda sindacalizzata e la Tesla non sindacalizzata ostacolerà la competitività di Dearborn e i livelli di occupazione che l'azienda può sostenere. Con Toyota, Nissan, Volkswagen, Mercedes-Benz, Honda, Tesla e Hyundai tutte non sindacalizzate, l'UAW rappresenta i lavoratori che producono meno della metà di tutte le automobili vendute negli Stati Uniti. Nonostante il significativo successo di questa tornata contrattuale, queste aziende mantengono una costante pressione al ribasso sui salari che i Tre Grandi possono pagare con profitto.

Da più di quarant'anni i leader della UAW, anche i più insensibili, sono ben consapevoli di questa minaccia. Eppure il sindacato ha ripetutamente fallito nell'organizzare questi concorrenti non sindacalizzati. Le ragioni sono molteplici, ma l'incapacità della UAW di dimostrare ciò che un sindacato potente può realizzare è certamente fondamentale.

Ora tutto è cambiato. "Uno dei nostri più grandi obiettivi derivanti da questa storica vittoria contrattuale è organizzarci come non ci siamo mai organizzati prima", ha detto Fain dopo che il sindacato ha ottenuto l'ipotesi di accordo con GM. "Quando torneremo al tavolo delle trattative nel 2028, non sarà solo con le Big Three. Sarà con i Big Five o i Big Six".