

The Case for More Strikes

Unions nationwide must take advantage of their leverage and use the strike weapon more often.

Luis Feliz Leon



Monica Flores chants as striking hotel housekeepers call on Taylor Swift to support their fight for a wage that enables them to afford to live on July 27, 2023, at Hyatt Regency LAX in Los Angeles, Calif. (Irfan Khan / Los Angeles Times via Getty Images)

This article appears in the [August 21/28, 2023 issue](#).

In his book *The Man Who Hated Work and Loved Labor*, Les Leopold tells a story of practice pickets in which the late Tony Mazzocchi, then-president of Local 149 of the United Gas, Coke, and Chemical Workers Union, led a contract campaign in the 1950s at a cosmetics plant on New York's Long Island. As the contract expiration loomed, Mazzocchi knew that the workers needed to get ready for a showdown with management. The key was organizing a credible strike threat. Mazzocchi's solution was for workers to save for a strike fund and walk the picket lines of other striking workers for more than 35 days, as practice for their own coming battle.

"The company was scared shitless," Mazzocchi told Leopold. "They knew we were having a pitched battle with those Nassau County cops every day. The company figured, if you're going to do this on somebody else's picket line, what are you gonna do when it's your own?"

UPS came close to asking a similar question, after some 340,000 UPS Teamsters were poised for what would have been the largest strike at a single private-sector employer in decades. But one week before workers were set to pound the pavement, the Teamsters announced they had reached a tentative agreement with UPS management. Put simply, their strike threat had worked.

As the fighting spirit spreads among workers, unions nationwide must take advantage of their leverage and use the strike weapon more often, but they need to do it in such a way that the rank and file is involved and demonstrating its power. For example, the International Brotherhood of Teamsters has provided UPS Teamsters around the country with the tools to organize an aggressive contract mobilization, from campaign rallies and contract-unity pledge cards to a national day of action and practice picketing. With record approval ratings, a strong job market, and low unemployment, unions are in a position to secure big wins—so long as they keep the pressure on.

UPS workers began to participate in practice pickets in late June, with backing from the Teamsters for a Democratic Union. TDU encouraged this worker-led tactic, and the international union leadership promoted it. When contract talks broke down on July 5, every union local had practice picket signs, and the tactic took off, spreading to hundreds of work sites in 49 states.

A credible strike threat raises the specter of economic damage—the main leverage in a private-sector strike. UPS took note, delaying the release of its second-quarter earnings report to investors until August.

In the end, the Teamsters extracted big concessions from UPS, including a tentative agreement to end two-tier pay for drivers (a setup in which older workers earn much more than new hires doing the same work). The talks had broken down over part-time pay. Now all part-time workers will get a \$7.50 wage increase; starting pay will go up from \$15.50 to \$23 by the end of the contract; and 15,000 part-time jobs will be combined and converted into 7,500 new full-time ones. In a July 25 statement announcing the agreement, which members will vote on in August, the union's general president, Sean M. O'Brien, declared: "UPS has put \$30 billion in new money on the table as a direct result of these negotiations."

Since the 1980s, the labor movement has witnessed a steep decline in strikes—even including the tiny uptick in 2022. In the 1980s and '90s, manufacturers took advantage of strikes by members of the United Auto Workers (UAW) at small plants outside of the Big Three automakers to permanently replace union workers with scabs.

To bring the employers to heel, workers fought back differently. Jerry Tucker of the UAW reform movement New Directions encouraged tactics like work-to-rule, in which workers follow management's rules to the letter to show that a business cannot run without the expertise of workers, winning a 36 percent wage hike at one plant over three years.

Today the strategy card deck has been reshuffled, and strikes are on the table again. Reform leaders in the UAW have already started negotiations with the Big Three automakers—Ford, Stellantis, and General Motors, covering 150,000 workers—ahead of contracts expiring on September 14. With the campaign ramp-up on a short timeline, the union isn't wasting a second, whipping up fighting enthusiasm among the rank and file with contract actions nationwide.

We are witnessing an uptick in labor militancy the likes of which we haven't seen in decades. Thousands of workers have started picket lines around the country, from striking screenwriters and actors to hotel workers, locomotive manufacturing workers, and Amazon workers. It won't last forever. The time to build credible strike threats and hit the bricks is now.

È il caso di scioperare di più

I sindacati a livello nazionale devono sfruttare la loro influenza e utilizzare l'arma dello sciopero più spesso.

Luis Feliz Leon

Nel suo libro *The Man Who Hated Work and Loved Labor*, Les Leopold racconta una storia di pratica dei picchetti durante gli scioperi in cui il leader sindacale americano Tony Mazzocchi (1926-2002), allora presidente della *Local 149 della United Gas, Coke, and Chemical Workers Union*, condusse una vertenza contrattuale negli anni '50 in una fabbrica di cosmetici a Long Island a New York. Con l'avvicinarsi della scadenza del contratto, Mazzocchi sapeva che i lavoratori dovevano prepararsi alla resa dei conti con la dirigenza. La chiave era organizzare una credibile minaccia di sciopero. La soluzione di Mazzocchi era che i lavoratori risparmiassero per creare un fondo di sostegno allo sciopero e percorressero per più di 35 giorni i picchetti di altri lavoratori in sciopero, come pratica per la loro prossima battaglia.

“L'azienda era spaventata a morte”, disse Mazzocchi a Leopold. “Sapevano che stavamo avendo ogni giorno durissimi scontri con quei poliziotti della contea di Nassau. L'azienda ha pensato, se intendono farlo nei picchetti di altri lavoratori, cosa faranno quando sarà il loro?”

UPS [*United Parcel Service*, multinazionale americana tra le più importanti al mondo per il trasporto di pacchi e spedizioni internazionali] è arrivata a porsi una domanda simile, dopo che circa 340.000 *Teamsters UPS* [lavoratori di UPS sindacalizzati nell'*International Brotherhood of Teamsters*, che organizza i lavoratori dei trasporti e della logistica in Canada e Stati Uniti] erano pronti per quello che sarebbe stato il più grande sciopero, da decenni, contro un singolo datore di lavoro del settore privato. Ma una settimana prima che i lavoratori si mettessero a percorrere i marciapiedi, i *Teamsters* hanno annunciato di aver raggiunto un'ipotesi di accordo con la direzione di UPS. In parole povere, la loro minaccia di sciopero aveva funzionato.

Man mano che lo spirito combattivo si diffonde tra i lavoratori, i sindacati a livello nazionale devono sfruttare la loro influenza e utilizzare più spesso l'arma dello sciopero, ma devono farlo in modo tale che la base sia coinvolta e dimostri il proprio potere. Ad esempio, l'*International Brotherhood of Teamsters* ha fornito ai *Teamsters UPS* in tutto il paese gli strumenti per organizzare una mobilitazione contrattuale aggressiva, da manifestazioni per la campagna e schede d'impegno per l'unità contrattuale a una giornata nazionale di azione e picchettaggio. Con indici di approvazione da record, un forte mercato del lavoro e un basso tasso di disoccupazione, i sindacati sono in grado di assicurarsi grandi vittorie, purché mantengano la pressione.

I lavoratori di UPS hanno iniziato a partecipare alla pratica dei picchetti dalla fine di giugno, con il sostegno dei *Teamsters for a Democratic Union*. TDU ha incoraggiato questa tattica guidata dai lavoratori e la leadership sindacale internazionale l'ha promossa. Quando le trattative per il contratto si sono interrotte il 5 luglio, ogni sindacato locale aveva acquisito l'esperienza pratica e disponeva dei cartelli per organizzare i picchetti e la tattica di lotta è decollata, diffondendosi in centinaia di siti di lavoro in 49 Stati.

Una minaccia credibile di sciopero solleva lo spettro del danno economico, la leva principale in uno sciopero del settore privato. UPS ne ha preso nota, ritardando fino ad agosto la pubblicazione del rapporto sugli utili del secondo trimestre agli investitori.

Alla fine, i *Teamsters* hanno ottenuto grandi concessioni da UPS, incluso un'ipotesi di accordo per porre fine alla retribuzione a due livelli per i conducenti (una configurazione in cui i lavoratori più anziani guadagnano molto di più rispetto ai nuovi assunti che svolgono lo stesso lavoro). I colloqui si erano interrotti sulla paga del personale part-time [la maggioranza di quanti lavorano nei magazzini]. Se il contratto sarà approvato tutti i lavoratori part-time riceveranno un aumento salariale di \$ 7,50 l'ora; la paga iniziale salirà da \$ 15,50 a \$ 23,00 l'ora entro la fine del contratto; e 15mila posti di lavoro part-time saranno uniti e convertiti in 7mila 500 nuovi posti di lavoro a tempo pieno. In una dichiarazione del 25 luglio che annunciava l'ipotesi di accordo, su cui i lavoratori voteranno ad agosto, il presidente generale del sindacato, Sean M. O'Brien, ha dichiarato: *"UPS ha messo sul tavolo 30 miliardi di dollari di nuovo denaro come risultato diretto di questi negoziati"*.

Dagli anni '80, il movimento dei lavoratori [n.r. negli USA] ha assistito a un forte calo degli scioperi, considerando anche il piccolo aumento registrato nel 2022. Negli anni '80 e '90, le imprese produttrici hanno approfittato degli scioperi dei membri della United Auto Workers (UAW), per utilizzare piccoli stabilimenti al di fuori delle tre grandi case automobilistiche [n.r. Chrysler, Ford, GM] per sostituire in via permanente i lavoratori sindacalizzati con crumiri.

Per mettere in ginocchio i datori di lavoro, i lavoratori hanno reagito in modo diverso. Jerry Tucker del movimento di riforma *"UAW New Directions"* ha incoraggiato tattiche come il *work-to-rule*, in cui i lavoratori seguono alla lettera le regole del management per dimostrare che un'azienda non può funzionare senza l'esperienza dei lavoratori, vincendo un aumento salariale del 36% su tre anni in uno stabilimento.

Oggi, strategicamente, il mazzo delle carte è stato rimescolato e gli scioperi sono di nuovo sul tavolo. I leader della riforma nella UAW hanno già avviato i negoziati con le tre grandi case automobilistiche - Ford, Stellantis e General Motors, che coprono 150.000 lavoratori - in vista della scadenza dei contratti il prossimo 14 settembre. Con l'accelerazione della campagna in tempi brevi, il sindacato non sta spreco un secondo, suscitando l'entusiasmo combattivo tra la base con azioni a sostegno dei rinnovi contrattuali a livello nazionale.

Stiamo assistendo a un aumento della militanza sindacale come non si vedeva da decenni. Migliaia di lavoratori hanno iniziato picchetti in tutto il paese, dagli sceneggiatori e attori in sciopero ai lavoratori negli hotel, dai lavoratori che producono locomotive ai lavoratori di Amazon. Non durerà per sempre. È giunto il momento di creare minacce credibili di sciopero e il momento di "colpire i mattoni è ora" [n.r. tipica espressione americana *"hit the bricks is now"*].