

RIVOLUZIONE COMUNISTA

GLI SCIOPERI E I RISULTATI OTTENUTI NELL'AUTUNNO DEL 2023 DAI METALMECCANICI STATUNITENSIDI DEL SETTORE AUTOMOBILISTICO

L'esame della lotta rivendicativa effettuata in ottobre nel settore automobilistico degli Stati Uniti, ad opera dei lavoratori iscritti al sindacato UAW (United Auto Workers) contro i tre grandi marchi, (General Motors, Stellantis e Ford), richiede una considerazione preliminare sui caratteri generali della situazione lavorativa negli Usa, sia riguardo all'evoluzione del mercato del lavoro negli ultimi anni sia alla dinamica sindacale.

1) Nei primi sei mesi del 2020 più di 14 milioni di lavoratori hanno perso il posto di lavoro o si sono dimessi, in conseguenza della crisi economica e della pandemia di covid. La crisi ha approfondito il dibattito, già acceso, tanto sul rapporto tra lavoro e qualità della vita, quanto sulla divisione tra tempo di lavoro e tempo da dedicare alla famiglia e a sé stessi, fino ad investire la mancanza di tutele e di protezione, dei sussidi, del welfare e delle basse paghe nel settore privato, specialmente nei servizi, inadeguate al costo della vita. Di conseguenza la frattura tra capitale e lavoro si è acuita in maniera molto netta come non accadeva da anni.

2) In questi ultimi 4 anni il processo di concentrazione della ricchezza è cresciuto rapidamente. Se prima del marzo 2020 la somma della ricchezza dei miliardari ammontava a poco meno di 3 trilioni (3000 miliardi) di dollari, a ottobre 2021 questa era cresciuta di 2,1 trilioni di dollari per un totale di 5 trilioni distribuiti tra 745 persone; per fare un confronto il 50% più povero delle famiglie statunitensi ha una ricchezza complessiva di tre trilioni

3) Queste disparità hanno innescato nei lavoratori processi di neo-sindacalizzazione che hanno rilanciato solidarietà di classe, lotte e scioperi nei vari settori.

La prima ondata di scioperi è iniziata nell'ottobre 2021, in diversi settori: sanità, edilizia, carpenteria per l'estrazione del carbone, mezzi di comunicazione, produzione di cereali. In tutto, 100.000 lavoratori hanno votato per autorizzare gli scioperi, nonostante in diversi casi, essi abbiano subito il boicottaggio dei vecchi burocrati sindacali, collusi con le direzioni aziendali.

Nella sanità, un nuovo contratto che combinava un irrisorio aumento di stipendio dell'1% per il personale esistente, con un taglio tra il 26 e il 39% per le nuove assunzioni, ha provocato la discesa in sciopero di 24.000 infermieri e altri dipendenti del consorzio Kaiser Permanente in California insieme ad altri 10.000 operatori sanitari della Kaiser in Oregon.

4) Da aprile 2021, 1.000 minatori di carbone dell'Alabama sono in sciopero contro Warrior Met. L'azienda ha cercato di trasferire sui propri lavoratori le perdite subite dal calo della domanda durante la pandemia di Covid, stipulando nuovi contratti con retribuzioni a condizioni inferiori. Alla John Deere, produttrice di macchine agricole, sono scesi in sciopero 10.000 dipendenti in Iowa, Illinois e Kansas, sempre contro i tagli salariali. Sempre in ottobre hanno scioperato 1400 lavoratori in 4 stabilimenti della Kellogg's contro l'intenzione di tagliare 212 posti di lavoro nello stabilimento di Battle Creek, nel Michigan, come parte di un processo di "snellimento", e la minaccia di esternalizzare ancora più posti di lavoro in Messico e l'eliminazione di alcuni benefit.

Questi esempi evidenziano che nonostante le differenze nelle diverse industrie, le ragioni alla base delle proteste sono simili: aumenti salariali, orari di lavoro meno gravosi, salvaguardia del posto di lavoro, miglioramenti nei piani pensionistici e sistemi di assicurazione sanitaria più completi. Queste mobilitazioni sono finite con accordi vantaggiosi per gli operai.

5) Nel 2022 gli scioperi non solo sono continuati, ma anche aumentati come dimostra un report del Bureau of Labor Statistics, del 20% rispetto all'anno precedente, cioè il numero di lavoratori coinvolti negli scioperi è stato di 120.600.

6) Il 2023 si apre con gli scioperi dei lavoratori affiliati alla Screen Actors Guild e alla Federazione americana degli artisti televisivi e radiofonici (SAG-AFTRA), con la partecipazione di circa 160.000 lavoratori a luglio. Contemporaneamente il sindacato Teamsters rappresentante dei 340.000 dipendenti della società di spedizioni UPS ha aperto le trattative per ottenere miglioramenti nei contratti dei fattorini, per un aumento significativo dei salari per i lavoratori part-time che costituiscono la maggior parte dei membri Teamster nell'azienda. Sotto la minaccia di uno sciopero i dirigenti aziendali hanno dovuto accettare le proposte del sindacato.

Venendo specificatamente al rinnovo contrattuale del settore automobilistico va subito detto che il 15 settembre, dopo gli incontri preliminari tra il UAW (United Auto Workers) e i rappresentanti delle tre maggiori aziende del settore Ford, General Motors e Stellantis, partono gli scioperi in tre grandi stabilimenti. È la prima volta, in quasi novant'anni di storia del sindacato americano del settore, che si svolge un'agitazione in contemporanea contro tutte e tre le grandi case di Detroit, con effetti che si fanno fin da subito sentire ben oltre il numero di fabbriche fermate: si verifica la paralisi a catena a causa della forte interdipendenza di componenti e tecnologie tra i diversi centri produttivi. Il sindacato, guidato dal neo-eletto Swan Fain, chiede aumenti del 40% in quattro anni, mentre le offerte aziendali arrivano a circa la metà: Ford e Gm il 20% e Stellantis il 17,5%. I punti più scottanti sono tuttavia altri. Sono le richieste che coinvolgono l'organizzazione del lavoro, la struttura dei contratti e i benefit. Il sindacato vuole anzitutto l'eliminazione dei due livelli contrattuali nati all'indomani della crisi del 2007: gli operai assunti da allora hanno compensi di partenza molto più bassi e un percorso di otto anni per giungere verso le retribuzioni massime di 32,32 dollari l'ora. Inoltre c'è

il nodo dei benefit. La Uaw vuole il ritorno ai tradizionali piani previdenziali aziendali, con pensioni fisse, per i dipendenti post-2007, una significativa indicizzazione del salario all'inflazione oggi sospesa per tutti. Tra le richieste c'è inoltre una settimana lavorativa di 32 ore, più periodi pagati per assenze familiari, miglioramenti sanitari, aumenti del profit-sharing (condivisione degli utili aziendali), fine del ricorso al lavoro temporaneo e non garantito, medesima copertura contrattuale per impianti in joint venture di veicoli elettrici.

Dopo sei settimane di lotta, il 26 ottobre il fronte padronale viene spezzato: è Ford a cedere e raggiungere un'intesa che dovrà essere approvata dai lavoratori iscritti alla UAW; dopo due giorni è Stellantis a siglare l'accordo; ed infine il 30 ottobre capitola anche la General Motors. Sottolineiamo che il Uaw per la prima volta nella sua storia ha deciso di scioperare contemporaneamente in tutte e tre le case di Detroit e di farlo progressivamente. Il numero degli impianti coinvolti nello stop è stato infatti annunciato di settimana in settimana, coinvolgendo un massimo di 50.000 lavoratori sui 150.000 complessivi, puntando sull'effetto sorpresa e aumentando la pressione sulle società. A metà novembre 2023 gli accordi vengono ratificati dai lavoratori delle tre case, con il 68% alla Ford ed alla Stellantis, e solo il 55% alla GM dove i lavoratori disponendo di maggiore anzianità e la vicinanza alla pensione puntavano al pieno recupero del salario.

Passiamo ora all'esame dei risultati contrattuali.

Gli accordi prevedono in generale un aumento salariale di circa il 25% in 4 anni (il raddoppio in alcuni casi), la reintroduzione di un meccanismo di adeguamento del salario all'inflazione, la riduzione dei livelli, la perequazione al rialzo delle condizioni economiche tra i vari stabilimenti dello stesso gruppo. Consideriamoli specificamente e succintamente partendo dalla Ford:

- a) aumenti salariali del 25% in quattro anni e mezzo, di cui l'11% corrisposto immediatamente;
- b) ripristino del recupero salariale al costo della vita, con aumento della paga oraria a fine contratto da circa 32\$ a 42\$ e fino a 50\$ per i lavoratori specializzati;
- c) riduzione da 8 a 3 anni del tempo per arrivare alla retribuzione massima;
- d) i lavoratori dei due stabilimenti di Detroit, che avevano salari inferiori, avranno la stessa scala salariale degli altri stabilimenti, con aumenti dal 53 all'88%;
- e) i lavoratori temporanei con più di 90 gg di servizio dovranno essere assunti con contratto indeterminato;
- f) aumenti della quota padronale nel piano pensionistico dei lavoratori e altri vantaggi su condivisione dei profitti e scelta del periodo di ferie.

Alla Stellantis e alla GM i contratti si sono conclusi sulla falsariga di quello della Ford, la UAW è riuscita a far recuperare e a cancellare nelle aziende dei gruppi dove vigevano le condizioni peggiori, le differenze salariali. Altro fondamentale aspetto è stato l'estensione degli accordi alle aziende dei gruppi del settore di passaggio all'elettrico, comprese le fabbriche di batterie ancora in costruzione e/o in joint-venture.

Passiamo ora a valutare, sotto il profilo politico-operaio, prima di concludere, questa tornata contrattuale dei metalmeccanici statunitensi del settore automobilistico premettendo che:

- fino al 2020 i lavoratori sindacalizzati negli USA erano presenti per il 35% nel settore pubblico e solo per il 6,4% nel settore privato;
- che negli USA non esistono i contratti di categoria, né associazioni confindustriali nazionali, per cui gli accordi vengono stipulati azienda per azienda.

Va rilevato che il primo risultato pieno degli scioperi lo ha acquisito la UAW che ha lanciato da gennaio 2024 una campagna di sindacalizzazione nelle imprese automobilistiche dove non è presente alcun sindacato.

Ciò premesso valutiamo positivamente la tornata contrattuale sostenuta da un comparto operaio neanche tanto numeroso diretto a recuperare il salario perso nei decenni precedenti. Finalmente dopo 30 anni di erosione salariale e di macelleria inflazionistica la questione salariale è ritornata in corsa, anche se non si sono raggiunti obiettivi importanti come la diminuzione dell'orario di lavoro e di altre rivendicazioni.

Certo queste lotte non cadono dal cielo. Si inseriscono in un quadro mondiale di sommovimento sociale e politico, che negli ultimi 4 anni sta scuotendo il proletariato e le metropoli di tutto il mondo. (Germania, Francia, Africa, Medio Oriente, Bangladesh, SudEst asiatico). La crisi capitalistica mondiale con l'espansione dei teatri di guerra fa traballare il pianeta e scatenare l'antagonismo delle masse sfruttate

Conseguentemente:

- Richiedere che l'aumento retributivo venga corrisposto in un termine non superiore ai 6 mesi essendo già smangiato dall'inflazione;
- battersi per la riduzione del tempo di lavoro a 30 ore settimanali suddivise in 5 giorni;
- respingere ogni forma di concorrenza interna ed esterna tra lavoratori di etnie diverse;
- sviluppare l'autonomia operaia costruendo gli organismi autonomi di lotta;
- alzare la bandiera rossa dell'internazionalismo contro ogni guerra imperialista;
- non fermarsi alle sole rivendicazioni economiche ma sviluppare l'organizzazione politica per combattere e abbattere la borghesia del proprio paese.

Milano, 7 febbraio 2024

la Commissione Operaia Centrale di R. C.

SEDI DI PARTITO: MILANO: Piazza Morselli, 3. **L'Attivo Femminile** si riunisce ogni martedì dalle 17,00 e la **Commissione Operaia** ogni mercoledì dalle 16 presso il **Circolo Saverio Saltarelli Via Salvo d'Acquisto, 9 (Baggio)**.
BUSTO ARSIZIO: Via Stoppani 15 (Quartiere S. Anna) presso il **Circolo di Iniziativa Proletaria - Giancarlo Landonio**, aperta il martedì dalle 10 alle 12. **Sito internet:** rivoluzionecomunista.org; **e-mail:** rivoluzionec@libero.it