

IG WATTEUW BRNO : BILANCIO D'UNO SCIOPERO DIFENSIVO, BEN SEGUITO E VITTORIOSO MA CON ALCUNI LIMITI

PRESENTAZIONE

Lo sciopero che si è svolto, per 9 giorni, dal 29 settembre al 7 ottobre 2015 alla fabbrica IG Wateuw di Brno (Repubblica Ceca) e che ha mobilitato la maggioranza dei 300 salariati non sembra meritare, visto da qui, una tale attenzione. Eppure, questo ne fa il più lungo sciopero in Cechia dal 1989 almeno. Questo testo si rivolge a due gruppi di lettori : innanzitutto ai lavoratori della IGW, poi ad altre persone che lavorano altrove, in particolare quelli che sono in contatto col nostro gruppo e vogliono trarre le lezioni di questo sciopero. Sicuramente numerosi fatti che noi descriviamo saranno molto familiari ai lavoratori della IGW. Un tentativo di spiegare come l'organizzazione del lavoro ha aiutato allo sciopero, alcune idee sui piani della IGW e una valutazione dei risultati potranno essere utili ai lavoratori della IGW stessa. La prima domanda sul tavolo era : perché è stato possibile organizzare lo sciopero ? Come è stato possibile fare sciopero in questa fabbrica in particolare ? La Repubblica Ceca ha conosciuto pochi scioperi, fatta eccezione per simboliche « interruzioni del lavoro », tanto inutili, quanto impotenti, che non causano alcun danno al datore di lavoro e non hanno quindi alcun potere per imporre qualsivoglia rivendicazione. Lo sciopero della IGW era uno sciopero reale, perciò i lavoratori meritano il nostro rispetto. Esso può vantarsi di caratteri importanti e significativi :

- Il numero degli scioperanti : praticamente tutti i lavoratori, sui duecento della produzione, hanno preso parte allo sciopero (gli impiegati, un centinaio, non erano interessati dalla Flexibox).
- L'unità e la durezza : quasi tutti i lavoratori sono rimasti in sciopero e solo una piccola frazione (non più di cinque) hanno abbandonato sotto la pressione della direzione.
- La partecipazione attiva : i lavoratori non rimanevano giusto a casa, ma si riunivano più volte al giorno alle porte della fabbrica.
- La durata : è durato nove giorni, non è stato organizzato solamente per fare paura al padrone, ma nell'ottica di realizzare lo scopo principale : l'annullamento della cosiddetta misura « Flexibox ».
- Il risultato : lo scopo è stato raggiunto e sotto alcune angolazioni lo sciopero è stato vittorioso.

La Flexibox è stata introdotta con l'accordo collettivo del 2014. Essa riguardava solamente i lavoratori dei reparti. Gli scopi erano rendere la produzione più flessibile per gli ordini e il ciclo produttivo, e diminuire le spese delle ore straordinarie. Di fatto, ciò non garantiva che un solo week-end libero al mese. I lavoratori potevano essere chiamati il week-end tre volte di fila. Le ore straordinarie non erano pagate che il 25 % in più con la Flexibox (quando l'accordo collettivo garantiva il 50 %). Il totale delle ore della Flexibox era di 150 ore all'anno, le altre ore straordinarie erano pagate secondo il codice del lavoro. Il denaro corrispondente alle ore della Flexibox era pagato annualmente. Quando la Flexibox è stata introdotta, la pillola è stata amara da avvallare. Era chiaramente per i lavoratori una sottomissione più stretta alla produzione e all'impresa. Tra l'altro, al momento dell'introduzione, 19 operaio furono licenziati.

CRONOLOGIA COMMENTATA

Gli operai parlavano di fare sciopero dalla primavera del 2015. L'ansia si spandeva nella fabbrica principalmente al di fuori dei canali sindacali. All'inizio c'erano dei lamenti e delle discussioni, i più rumorosi erano i membri del sindacato che incoraggiavano i loro colleghi, più come colleghi ordinari che come membri del sindacato. I malcontenti hanno scatenato un'esplosione di collera. L'autodisciplina dei lavoratori s'è messa in moto : nessuno voleva ritirarsi. La scena era pronta. Lo sciopero è iniziato il 29 settembre alle sei di mattina e ha completamente paralizzato la fabbrica. Apparentemente la direzione è stata presa di sorpresa. Gli scioperanti sono stati autorizzati all'interno della fabbrica, portando vestiti colorati. I capi pensavano che la proporzione degli scioperanti fosse debole e quindi demoralizzante. Il risultato fu l'opposto e agli scioperanti fu vietato d'entrare in fabbrica. Gli scioperanti si sono quindi riuniti davanti al parcheggio della fabbrica. Il programma era sempre simile : discorso dei capi sindacali, informazione sulla trattativa e un voto per continuare lo sciopero.

Il 1^o ottobre 2015 c'è stata una videoconferenza tra il direttore della fabbrica, Stehling, e i sindacati. Stehling ha tenuto una posizione ferma e ha dato ai sindacati una data limite. Vale a dire che arrestassero lo sciopero alle 14 o la società avrebbe licenziato 30 impiegati, annullato tutti i benefici, de localizzato 50 mila ore di produzione (parleremo delle minacce di delocalizzazione della produzione più avanti). Pochi lavoratori americani della IGW che continuavano a lavorare non avrebbero potuto salvare la produzione, ma ha avuto risultati concreti quando l'azienda ha licenziato dei lavoratori scioperanti e non scioperanti in periodo di prova.

Il 9^o giorno c'è stato un repentino cambiamento. Stehling è sostituito da un gerente belga che conclude facilmente un accordo. Egli promette il 2 % d'aumento salariale, Flexibox è limitata a due sabati al mese (pagato il 50 % in più) e il denaro della Flexibox sarebbe stato pagato ogni tre mesi. I sindacati sono sollevati. Sembra che l'atteggiamento del « *buon vecchio belga* », il primo direttore Thoma, ritorni. In ragione del « deal », fanno appello all'annullamento dello sciopero durante la riunione davanti alla fabbrica. Anche se l'accordo è troppo amaro per alcuni lavoratori, essi votano per la fine dello sciopero. L'ambiente all'interno della fabbrica era cambiato.

« *La situazione era così tesa che era chiaro che le due parti dovevano transigere* » ha dichiarato il padrone della fabbrica e ha aggiunto : « *È una vittoria del senso comune.* » Era assai troppo gentleman come punto di vista. Se il « buon senso » significa « interessi comuni », esso non riflette la realtà brutta della fabbrica. L'interesse dei proprietari e dei gestori è di massimizzare il profitto, mentre l'interesse dei lavoratori è di vendere la loro forza lavoro al costo più alto possibile nelle migliori condizioni possibili. È normale (quando non si ha alcun conflitto di classe) che questi interessi possano coesistere. Tuttavia questa coesistenza non poggia mai sul « buon senso », ma sull'equilibrio dei poteri. Le « condizioni normali » sono utili per la parte più forte.

E il gentleman belga ha chiaramente detto il giorno seguente, che non c'era spazio per un accorda da gentleman dentro la fabbrica. Egli ha spiegato che non c'era accordo firmato, nessun documento scritto e ha accusato i sindacati di imbrogli.

L'impresa ha provato d'essere scaltra. Il padrone belga non era un uomo del « senso comune », ma è stato abile. Con Stehling hanno fatto una bella coppia del poliziotto buono e di quello cattivo. Alla fine egli è riuscito a mettere fine allo sciopero contrariamente a Stehling.

Ed era al corrente del fatto che fermare uno sciopero è un compito difficile. Poteva essere sicuro che il problema dello sciopero sarebbe sparito utilizzando questa astuzia.

Tuttavia questa astuzia non deve occultare un altro fatto. L'ambiente tra gli scioperanti non era altrettanto combattivo del solito. Principalmente per la minaccia di delocalizzazione della produzione. Le voci sulla delocalizzazione della produzione rendono i lavoratori inquieti. Sono spesso propaganda capitalista (tutta la produzione non è facilmente delocalizzabile e non può allontanarsi dal mercato europeo ; i lavoratori cinesi hanno rincarato i loro salari con le loro lotte) ma ci rendono ancora più sensibili.

Questi sentimenti sono apparsi entrambi nella fabbrica di Brno. La minaccia è stata utilizzata a disegno. All'inizio dello sciopero il padrone ha fatto togliere una macchina utensile mentre gli scioperanti erano riuniti davanti alla fabbrica. Era tutto eccetto che una buona pièce di teatro.

Uno sciopero è un'impresa molto rischiosa. Non c'era alcuna nozione di piano d'impresa, nessuno era al corrente dei piani della BMT, la casa madre della GW, per la sua divisione di scatole del cambio. Ciò ha condotto a dubbi crescenti tra i lavoratori. Alla fine c'erano voci che deploravano lo sciopero e la direzione ne ha approfittato. I padroni hanno chiamato i lavoratori al telefono e hanno tentato di convincerli a rimettersi al lavoro. Un tale atmosfera ha segnato la fine dello sciopero.

Quel che è seguito è stata la parte di gran lunga meno interessante. La direzione delle operazioni non era più tenuta dai lavoratori, ma era passata nelle mani degli uomini politici (tra cui il Primo Ministro Sobotka) e degli ambasciatori. La direzione sindacale d'OS KOVO¹ impressiona i lavoratori con il suo atteggiamento aggressivo nel corso dei negoziati.

I negoziati sono terminati l'8 dicembre : Flexibox non è stata menzionata nell'accordo, i salari sono aumentati solo del tasso d'inflazione, i sindacati hanno fatto cadere la loro richiesta d'aumenti salariali e i premi di pensionamento e di matrimonio sono spariti. L'accordo è valido retroattivamente dal 1° aprile 2015 al 31 marzo 2017.

LA FABBRICA

La fabbrica di Brno è stata costruita nel 1997 e, lo stesso anno, è stata acquistata dal gruppo belga IGW che vi ha trasferito tutta la sua produzione di scatole del cambio per il settore agricolo. Ai giorni nostri essa impiega più di 300 persone (200 nella produzione e 100 nella ricerca, lo sviluppo e l'amministrazione). All'inizio la fabbrica di Brno produceva (e forniva servizi dopo vendita) per dei fabbricanti di materiale agricolo (mietitrici) con come principale cliente (a più del 50 %) New Holland. Ha cambiato dopo qualche anno per la produzione di scatole del cambio per l'industria ferroviaria.

A Brno gli operai assemblano (e assicurano il servizio dopo vendita) di scatole del cambio completi e producono ruote dentate. I prodotti sono principalmente venduti per il mercato ferroviario soprattutto a clienti al di fuori della Repubblica Ceca (Siemens, Alstom, Bombardier, Škoda Electric, Hyundai Rotem, Vossloh, Ansaldo Breda e Leitner). La produzione è molto specifica ; non essendo le scatole del cambio standardizzate e per far corrispondere il prodotto alle richieste particolari dei clienti, gli ordini vengono fatti in piccole serie, alcune centinaia al massimo. La fabbrica lavora sette giorni su sette, ventiquattro ore su

¹ L'originalità della IGW (in rapporto ad altre fabbriche del settore privato in Cechia) è che gli operai sono sindacalizzati a più del 50 % al KOVO (sindacato dei metallurgici affiliato alla centrale CMKOS) i cui dirigenti locali hanno sempre lavorato alla produzione, dimettendosi anche dalle proprie responsabilità dopo lo sciopero che aveva coanimato, riconoscendo in pubblico d'aver «incasinato» firmando l'accordo Flexibox.

venti quattro, tutti i reparti, assemblaggio e utensileria, lavorano con una rotazione di tre turni (ma non sempre 3x8).

Le ruote dentate sono fornite dalle fabbriche sorelle della IGW di Romania (a Iasi) e della Cina (a Suzhou). Gli alloggiamenti delle scatole del cambio sono forniti da aziende (esterne alla holding) della Cechia, della Slovacchia e della Cina. Gli alberi e i cuscinetti sono acquistati. Il cuore della produzione è la sala numero 3 con cinque enormi macchine utensili a controllo numerico Hüller Hille. Vi lavorano circa venticinque persone ed è un posto esigente. Non bisogna solo avere le conoscenze, ma anche pratica ed esperienza. C'è bisogno di almeno da tre a sei mesi per essere formati su queste macchine, ma anche dopo gli operai hanno bisogno del sostegno dei loro colleghi più esperti. Un operaio non diviene completamente autonomo che dopo un anno di pratica. Non tutti ci riescono e questi operai devono essere capaci di risolvere i problemi più disparati. Tra le altre sale troviamo quella dei torni (dove lavorano cinquanta operai di cui i più qualificati non hanno bisogno che di un mese di formazione), quella del montaggio, quella di prova e infine i magazzini di stoccaggio.

La fabbrica, un volta riacquistata dalla IGW, è stata la creazione di Rudy Leon Thoma (un direttore belga), che vi impianta una « atmosfera familiare » con relazioni « amichevoli » nel lavoro tra operai e direzione che era permanentemente desiderosa di trovare accordi con i sindacati. In capo a pochi anni Thoma è stato retrogradato al posto di direttore delle vendite e dello sviluppo, infine lascia l'impresa. Un numero importanti di tecnici sperimentati lascia la IGW con lui. Nel 2012 viene nominato un manager tedesco, Holger Stehling, proveniente dall'azienda Linde. Gli azionisti l'avevano assunto per dirigere in maniera stretta e ferma. Il suo compito principale era di fare girare la IGW in maniera più sistematica e conforme ai canoni di produzione contemporanei.

PERCHÈ CIÒ È STATO POSSIBILE ALLA IGW ? ANCHE I LAVORATORI DELLA IGW POTREBBERO ESSERE INTERESSATI DALLA RISPOSTA

Una lotta collettiva di questo tipo non s'era vista nella Repubblica Ceca da molto tempo. La domanda « *perché ciò è stato possibile a Brno ?* » è naturalmente stata posta da numerosi altri lavoratori che sono interessati dalla lotta delle classi. La risposta appariva semplice : gli operai della IGW erano semplicemente arrabbiati, arrabbiati contro la Flexibox, che gli rubava il loro tempo libero e il loro denaro, ma più di tutto, erano arrabbiati di fronte all'arroganza dell'azienda, incarnata da Holger Stehling. Ai media il capo del sindacato ha spiegato lo sciopero con questa collera, ma non era il solo. I lavoratori stessi hanno risposto alla domanda allo stesso modo : « *Siamo stati capaci di fare sciopero perché ne avevamo abbastanza.* »

Altri operai che hanno discusso con noi dello sciopero hanno dato la stessa risposta. Ma una tale risposta non è sufficiente. Perché ? Perché è pieno di altre fabbriche con condizioni di lavoro peggiori, salari più bassi e capi più arroganti che alla IGW. Numerosi lavoratori altrove sono anche più furiosi, ma non si sono messi in sciopero, non hanno lanciato la battaglia aperta contro la direzione. Dappertutto altrove si sono avute altre reazioni : di lamentele, di passività, occupandosi ognuno dei fatti propri con l'illusione che acquattandosi, si potrà essere ricompensati da un trattamento migliore. Pertanto una risposta differente s'impone. Certamente lo sciopero è stato un prodotto dell'arroganza padronale e della Flexibox ed è stato reso possibile dalla collera e dalla risolutezza degli operai. Tuttavia, la composizione di classe e il processo dell'organizzazione del lavoro sono altri fattori chiave. Questi fattori hanno dato ai lavoratori il potere e la fiducia di cui avevano bisogno per fare fronte.

IL COLLETTIVO DEI LAVORATORI PRODOTTO DALLA PRODUZIONE

La fabbrica IGW differisce dalle altre in numerosi aspetti. Quando fu riacquistata nel 1997 ha attirato lavoratori di altre fabbriche di Brno come Královopolská, Zetor e Zbrojovka. Numerosi lavoratori si conoscevano già prima d'essere assunti alla IGW. Alcuni lavorano ancora alla IGW. I lavoratori più giovani, assunti in seguito, hanno quindi raggiunto un collettivo più solido e saldato di quel che avrebbero trovato non importa dove altrove. Ed è ciò che rende unico il collettivo dei lavoratori. Non è solamente una pinta dopo il lavoro o altre attività durante il tempo libero. Questo collettivo è inerente al processo di produzione. Quelli del turno di notte non hanno il capo, i lavoratori si organizzano il lavoro da loro. Il fatto che il processo di produzione sia basato sulla cooperazione operaia qui più che non importa dove altrove è illustrato da numerosi mezzi informali, che sono un'alternativa all'organizzazione del processo di produzione organizzato dai superiori. Questo include l'aiuto tra le squadre di notte e le squadre di giorno, che producono di più e prima.

L'azienda non divide i lavoratori con bonus personalizzati. Sicuro, ci sono delle griglie salariali differenti per categorie particolari all'interno delle quali i lavoratori non sono divisi con bonus individuali o penalità legati alla produttività. E i lavoratori sono molto sensibili a proposito di ogni tentativo volto ad introdurre una tale individualizzazione : « *Siamo un'equipe, non c'è individualizzazione in fabbrica. La gente si tiene gli uni sugli altri.* » Tuttavia la collettività è radicata e foggata dalla natura del processo di produzione. I compiti da svolgere alla IGW richiedono una cooperazione permanente dei lavoratori. Mentre nella fabbriche più automatizzate come Hyundai e Foxconn, i contatti tra lavoratori nelle sale sono limitati da zone e regole strette, la natura del processo di produzione alla IGW impediscono tale restrizioni.

Quando c'è un problema da risolvere (le scatole del cambio sono fatte in piccole serie ed è spesso necessario fare numerose regolazioni e aggiustamenti), i colleghi si assemano intorno alla macchina senza istruzioni da parte della gerarchia. La fabbrica è basata sulla cooperazione immediata. E una tale cooperazione rafforza il collettivo dei lavoratori. Il sentimento d'appartenere ad « *una grande famiglia* » è stato introdotto dal direttore belga Rudy Thoma. Ciò non aveva nulla di altruista ; anche i capi umani e simpatici hanno l'obbligo di tener a mente la profittabilità e i bisogni della produzione. Un tale modus operandi aiuta la produzione quando numerose macchine invecchiano e hanno bisogno dell'improvvisazione dei lavoratori e della loro intelligenza collettiva.

Globalmente il processo di produzione richiedeva un tasso elevato di cooperazione dei lavoratori e ha avuto per risultato un collettivo di lavoratori ben oliato. Tuttavia, quel che serviva al processo di produzione nella vita di tutti i giorni in fabbrica ha anche aiutato ad arrestare la produzione durante lo sciopero. In tempi normali una tale cooperazione, spirito collettivo e sentimento di cameratismo aiutano la fabbrica, ma se c'è un problema questo diviene un'arma per la lotta di classe. I lavoratori erano già preparati per una lotta come lo sciopero dal carattere della produzione. Le lezione è : il capitale, le imprese e i capi organizzano i lavoratori per la produzione di cui hanno bisogno per realizzare profitti, ma questa organizzazione può essere utilizzata quando i lavoratori cessano d'obbedire davanti alla produzione, ai profitti, ai capi, alle imprese e al capitale. C'è un ulteriore fattore da aggiungere. I lavoratori della IGW sono molto qualificati e la fabbrica è conosciuta per questo. Questo gli dà un certo sentimento di fiducia in loro. Essi potranno sempre trovare lavoro, in particolari in tempi in cui la manca la manodopera qualificata.

PUNTI FORTI E PUNTI DEBOLI DELLO SCIOPERO

I punti forti dello sciopero (sciopero che merita il nostro rispetto per il semplice fatto d'aver rotto il silenzio sulle fabbriche in Cechia) sono già stati menzionati : una partecipazione quasi totale, l'unità, la durata... Ma uno di essi dovrebbe essere sottolineato una volta di più : lo sciopero s'è costituito sull'unità dei lavoratori. Era, come abbiamo detto, la conseguenza del processo di produzione, ma gli operai l'hanno coscientemente difeso e hanno rifiutato di lasciarlo distruggere dal gioco delle promozioni e i tentativi d'individualizzazione dentro la fabbrica. Hanno iniziato lo sciopero su questa base. E questo fattore ha contribuito all'inizio dello sciopero e al modo in cui si è svolto.

Ma può darsi che bisogna anche pensare ai punti deboli dello sciopero. Questo può aiutare i salariati al momento dei loro prossimi conflitti, anche se i dettagli concreti possono sicuramente essere differenti su altri luoghi di lavoro.

I SALARI SONO STATI INTACCATI DALLA FLEXIBOX

Due ragioni soprattutto hanno motivato lo sciopero : la prima, la Flexibox, ha prevalso su tutte le altre rivendicazioni. Non senza ragione : i lavoratori si sono fatti derubare in denaro e in tempo da questa Flexibox. In più si trattava d'una questione molto sensibile per i sindacati.

Durante il referendum del settembre 2013, di fronte al rifiuto della Flexibox da parte dei salariati, l'azienda aveva soppresso la 13^a mensilità, dei sabati pagati in ore straordinarie e il mese di salario di premio nella proposta di accordo collettivo per il 2014, dichiarando che tutti questi vantaggi sarebbero stati versati solamente se i sindacati avessero accettato la Flexibox. Adottando questa strategia l'azienda ha tentato d'opporre i lavoratori colletti bianchi ai lavoratori colletti blu. In effetti, benché non toccati dalla Flexibox, circa cento colletti bianchi sarebbero stati privati dei vantaggi ! Intrappolati, i sindacati hanno finito per accettare la Flexibox in cambio del mantenimento di questi vantaggi, ma esigendo la riduzione della Flexibox a 90 ore all'anno. L'azienda ha rifiutato, fissando il limite annuale a 150 ore. Una parte dei lavoratori ha continuato a resistere anche dopo l'accordo. Mentre alcuni lavoratori hanno rapidamente accumulato 150 ore per essere in grado di fare ore straordinarie pagate il 50% in più, altri hanno deciso di condurre una sorta di resistenza passiva : le ore effettuate sotto il regime della Flexibox sono state immediatamente spese in vacanze.

Risultato, la fabbrica ha accumulato meno ore straordinarie che col vecchio sistema senza Flexibox. Alla fine la Flexibox ha rappresentato una sconfitta per i lavoratori e, può darsi, un'arezza personale per i dirigenti sindacali. Per questo motivo essa ha giocato un ruolo centrale nel corso del conflitto sull'accordo collettivo del 2015.

Ma la Flexibox non era il solo problema. L'esistenza dei sindacati, anche implicitamente, era pure in gioco. Il proposito aggressivo dell'azienda, che comprendeva non solo il mantenimento della Flexibox ma anche la sua estensione a 200 ore all'anno e una ulteriore riduzione dei salari era, senza alcun dubbio, ben riflettuto. Se questo proposito fosse riuscito, il sindacato sarebbe stato di fatto eliminato dalla fabbrica.

Queste due questioni (la Flexibox e la difesa del sindacato) hanno condotto la danza. Lo sciopero e i negoziati hanno di fatto subordinato tutte le altre rivendicazioni. Così, l'accordo collettivo che è stato firmato non fa che mantenere il salario reale (il salario nominale salirà solamente sotto l'effetto dell'inflazione) – e questo mentre la fabbrica di Brno otterrà un utile di 113 524 000 corone nel 2014 (circa 8 volte di più dell'anno precedente). La 13^a mensilità non figura più nel contratto collettivo. L'accordo stabilisce che i lavoratori possono ricevere un

premio di 2 500 corone, ma la sua attribuzione sarà nelle mani dei capisquadra, su una base poco chiara : un lavoratore riceverà questo premio, può darsi per la sua servilità, la sua lealtà, mentre un altro non lo avrà. Questo apre evidentemente la porta alla disintegrazione dell'unificazione dei modi di attribuzione dei salari e all'intensificazione dell'individualismo (al quale i lavoratori resistevano precedentemente) che si accresce nella fabbrica.

La lotta alla IGW era dura, ma molto difensiva. È l'impresa che era all'offensiva, la sua offerta di accordo collettivo (con una riduzione di salario e l'estensione delle ore sotto la Flexibox) è andato aldilà delle condizioni che erano quelle prima della trattativa. I sindacati, di fatto, avevano difeso le condizioni del 2013 e a causa di ciò avevano messo da parte l'aumento dei salari – in periodo di utili record per l'impresa quando c'era una mancanza di manodopera, soprattutto di operai qualificati. Peraltro l'introduzione della Flexibox non dominava la questione dell'aumento dei salari solo alla IGW. La direzione della Hyundai Nošovice utilizzava allo stesso modo la Flexibox come una minaccia contro le rivendicazioni salariali. « *Abbiamo aumentato leggermente i salari, è vero, ma in compenso non abbiamo introdotto una Flexibox* », ha fatto sapere la direzione della Hyundai ai lavoratori.

GLI SCIOPERANTI ERANO IN LOTTA, NON I MEDIA NÉ I POLITICI

« *Lo sciopero ha aiutato ad arrivare ad un accordo* » ha dichiarato il dirigente sindacale della IGW, riportato dall'Agenzia ceca Ress, dopo l'ultima seduta dei negoziati, l'8 dicembre. Le sue parole potrebbero essere state modificate dall'agenzia di stampa, o potrebbe essersi lasciato trasportare dall'entusiasmo d'un accordo che aveva sollevato incertezze. Ma dobbiamo appuntare che non è questa l'immagine che resterà nella memoria dei lavoratori.

Lo sciopero era non solamente un aiuto secondario esterno il cui ruolo era solamente di servire la mediatizzazione e di facilitare le riunioni dei dirigenti della IGW con i politici cechi e i funzionari sindacali al « più alto livello », aldilà di quel che i lavoratori potevano percepire. Non c'è alcun dubbio che lo sciopero è stato per numerosi politici l'occasione per mostrare quel che « pensano le persone ». Non c'è dubbio che OS KOVO (il sindacato dei metallurgici) ha accolto favorevolmente lo sciopero. I suoi dirigenti hanno parlato spesso e con fermezza contro i licenziamenti e i salari bassi, ma non hanno mai avuto il potere di ricacciarlo in gola ai datori di lavoro. E quando i sindacati e i lavoratori della IGW hanno attaccato, molto rapidamente OS KOVO è stata assai riconoscente poiché questo sciopero aveva dato una rappresentanza di realtà ad una campagna puramente mediatica e retorica per « *la fine del lavoro non caro* ».

Ma la bolla mediatica piena di « *gesta dure e di parole radicali* » al tavolo delle trattative non deve occultare il fatto che è stato lo sciopero che ha ottenuto degli avanzamenti e questo perché lo sciopero ha sensibilmente colpito l'azienda al portafoglio. La bolla mediatica non dovrebbe nascondere che è lo sciopero, la lotta all'interno della fabbrica, che ha portato all'abolizione della Flexibox nell'accordo collettivo. Lo sciopero fa male al padrone e lo fa indietreggiare, quali che siano le « parole dei politici » il loro « sostegno » e la loro simpatia o le loro parole dure al tavolo delle trattative.

Da quel che sappiamo anche gli impiegati della IGW hanno di sicuro constatato gli interventi dei politici e dei responsabili sindacali centrali (con simpatia) e hanno messo ciò nei loro ricordi, ma sapevano che era lo sciopero ad aver deciso. Questa comprensione deve essere mantenuta in fabbrica per il seguito. In effetti, se un conflitto scoppia prossimamente, sarebbe triste e pieno d'amarrezza che gli operai avessero più fiducia verso l'esterno che nella loro forza collettiva all'interno della fabbrica.

IL CONTRATTO COLLETTIVO È UTILE (ANCHE) ALLE IMPRESE

Ma poniamoci ancora la domanda che alcuni possono porsi. E possono porre questa domanda, perché dal punto di vista del reparto può sembrare impressionante e magnifico se il Primo Ministro e l'Ambasciatore hanno messo il loro dito nel conflitto. Quasi come se il conflitto diventasse uno scandalo internazionale. Solo che nessuno ha reagito, né in Belgio, né altrove ! La domanda è la seguente : « Questa pressione » su un livello elevato ha dovuto avere un grande impatto, no ? Sennò perché l'azienda s'è battuta per un accordo collettivo quando la fabbrica poteva continuare la sua attività sulla base del Codice del lavoro, vale a dire senza aumentare i salari e in più senza vantaggi? Cosa ha potuto quindi spingere l'azienda a concludere un accordo collettivo, se non la pressione dei politici e della mediatizzazione ?

È una buona domanda, poiché ci spinge a riflettere : qual è il fine d'un contratto collettivo ? Quali fini serve ? I primi contratti collettivi sono entrate in vigore storicamente (così come i sindacati) intanto che guadagni per i lavoratori e i capitalisti battevano i piedi : essi le consideravano innanzitutto come un limite alla loro libertà di'intraprendere. Ma sul filo del tempo i padroni hanno appreso che potevano trarre profitto (così come i sindacati come partner per mantenere la pace sociale). Quali sono i vantaggi ? Riassumiamoli.

Il contratto collettivo assicura generalmente per l'impresa costi fissi per la forza lavoro, così anche gli permette di valutare facilmente i propri costi di produzione a lungo termine. Il contratto collettivo permette all'impresa di tenere i suoi lavoratori (non solamente i più qualificati) in periodo di boom economico. I contratti collettivi includono in numerosi paesi il divieto di sciopero durante la durata dell'accordo. Quindi, non solamente i lavoratori (ed essi non hanno interesse nel contratto collettivo se non che esso gli sia favorevole) hanno un interesse nel contratto collettivo – ma anche i proprietari d'impresa e i dirigenti. Beneficiano allo stesso modo del contratto collettivo, poiché esso è uno strumento di stabilità per essi.

Quindi anche la IGW si preoccupava del contratto collettivo. Perché ?

C'è una comprensione generale della convenzione collettiva – ma il contratto era buono concretamente allo stesso modo per la IGW. La Flexibox è stata cancellata dal contratto, ma lo sarebbe stata anche se direzione dell'azienda si fosse basata unicamente sul Codice del lavoro senza contratto collettivo. La presenza d'un contratto collettivo protegge l'impresa contro lo sciopero – la legge vieta esplicitamente lo sciopero per la durata del contratto. Ma soprattutto, l'azienda aveva bisogno di tenere i suoi salariati – la salute dell'industria in Cechia e tornata a livello pre crisi -, cosa che comporta il problema della mancanza di manodopera, soprattutto di lavoratori qualificati (ma non solamente), da cui dipende la produzione della IGW. L'impresa aveva veramente l'interesse a tenere i suoi lavoratori – altrimenti avrebbe rischiato di mancare importanti benefici. Noi non affermiamo che questo negoziato al più alto livello non ha giocato alcun ruolo. Ma è importante sapere che il contratto collettivo è stato un importante strumento di stabilità per l'impresa stessa. Non solo i lavoratori, ma nemmeno le imprese amano l'incertezza.

È NECESSARIO CONOSCERE I CICLI PRODUTTIVI E I PIANI AZIENDALI

COMPRENDERE LA SITUAZIONE PER PENSARE LE PROSSIME LOTTE

Dobbiamo menzionare che né i sindacati, né gli operai hanno sostenuto i loro colleghi licenziati dopo il periodo di prova. Più particolarmente, quelli che facevano sciopero ed erano quindi i più vulnerabili e meritavano la più grande solidarietà. È evidente che i padroni hanno capito questo deficit di solidarietà.

Lo sciopero dovrebbe trarre profitto d'una organizzazione più solida. Quattro membri del comitato di sciopero sindacale (che non sono né staccati dalla produzione, né pagati dai sindacati) non ha avuto contatti con tutti gli scioperanti (contrariamente ai padroni che l'avevano e che se ne sono serviti ora per profferire minacce ora per fare promesse al telefono agli scioperanti). L'organizzazione dello sciopero ha anche mancato di legami tra i differenti reparti. Da un lato c'era il comitato di sciopero, dall'altra gli operai; essendo l'unico legame i meeting davanti alla fabbrica. Queste assemblee permettevano l'informazione degli operai da parte del comitato e mantenevano il senso della collettività. Ma lo sciopero sarebbe stato rafforzato se gli operai avessero partecipato più attivamente alla riflessione, alle decisioni e alle azioni oltre che all'assemblea generale. Altri scioperi hanno mostrato l'interesse pratico dei forum di discussione su internet e la messa in atto di riunioni più piccole che permettevano maggiore discussione. Alla fine dello sciopero, quando la sua direzione è passata nelle mani dei responsabili sindacali d'OS KOVO, di fatto, gli operai non hanno più avuto informazioni sui negoziati. Tutta la fabbrica non faceva altro che attendere. L'energia prodotta dal collettivo operaio s'era evaporata.

Ricordiamo che lo scopo di questo testo è di proporre quello che può essere migliorato nell'avvenire. Ma anche quello che da adesso possiamo fare per preparare utilmente questo avvenire, perché i tempi cambiano e gli operai guadagnano in forza e in ambizioni, quello che porta a nuovi conflitti.

Quel che può definitivamente pagare è il miglioramento della comprensione della realtà della minaccia che ha potuto usare e indebolire la determinazione degli scioperanti alla fine dello sciopero di questo autunno. Mentre gli operai comprendevano bene la forza del loro collettivo, essi non comprendevano bene il posto della produzione della loro fabbrica dentro la IGW e dei piani della direzione a livello del gruppo. È il motivo per il quale la minaccia di delocalizzazione della produzione ha prodotto una così grande confusione (al punto che alcuni operai si dispiacevano che lo sciopero avesse potuto irritare i padroni). Nessun operaio sapeva (e non furono aiutati in ciò dai funzionari sindacali) se fino a che punto questa minaccia era consistente o no. Cerchiamo allora di gettare le basi per comprendere il posto della fabbrica di Brno all'interno della IGW.

STATO DEI LUOGHI E PROSPETTIVE DELLA IGW

Il gruppo BMT² è un'impresa familiare belga organizzata in due branche: la branca Lavorazione del vetro e la branca Scatole del cambio. La IGW di Brno appartiene alla branca Scatole del cambio (questa branca comprende un'altra filiale BMT Aerospace), a fianco di fabbriche in Romania, in Cina e negli Stati Uniti. IGW ha fabbriche in Belgio (Oostkamp), Cechia (Brno), Romania (Iasi), Cina (Suzhou) e USA (Zanesville, OH). Questa branca impiega

² IGW è stata fondata in Belgio nel 1949, è stata acquisita da BMT nel 1992 (al 60 %) e definitivamente nel 2004 (al 100 %).

1 400 persone nel mondo. BMT Aerospace ha fabbriche in Belgio (Oostkamp), Romania (Iasi) e USA (Fraser, MI).

IGW ha registrato una crescita di vendite del 4,7 % nel 2012 per raggiungere 90 milioni di euro (un po' meno che nel 2008/2009) poi queste sono scese nel 2013 a 81,3 milioni di euro, per risalire grazie ad una crescita delle vendite del 14 % nel 2014, per raggiungere 92,5 milioni di euro.

Se esaminiamo i dati sotto vediamo che la Cifra d'Affari annuale della IGW Brno ruota in media attorno ad un miliardo di CZK con dei salti di profitto (creato dall'aumento delle provvigioni e delle perdite dovute alle penalità di ritardo nelle consegne) e dei salti di margine. Tuttavia, il profitto medio cresce del 7,54 % nel 2010-14 per Brno, che è quasi equivalente a quello di Iasi (7,5 %)³.

Bilancio economico della IGW

Anno	Vendite (miliardi di CZK)	Profitti (milioni di CZK)	Salariati	Massa salariale annuale (milioni di CZK)	Costo annuo per salariato	% Massa salariale/Totale dei costi	Profitto (in %)	Tasso di cambio CZK/€
2007	?	?	397	137	0,345	?	?	27,762
2008	1,17	-71	449	162	0,3608	13,05	-6,06	24,942
2009	1,36	15	367	175	0,4768	17,1	1,10	26,445
2010	1,007	126	338	149	0,4408	12,07	12,51	25,29
2011	0,949	100	318	136	0,4276	16,01	10,53	24,586
2012	0,995	25	333	152	0,4564	15,67	2,51	25,143
2013	1,003	14	313	149	0,476	15,06	1,39	25,974
2014	1,037	113	301	153	0,5083	16,55	10,89	27,533

Altri parametri utili sono da prendere altrettanto in conto :

- IGW ha investito 5 milioni di euro nella fabbrica di Brno, nel 2012⁴, vale a dire circa la metà degli investimenti totali della branca Scatole del cambio. Questo investimento è corrisposto alla costruzione di una nuova sala di prova (535 m²), di un nuovo deposito (1 700 m²) e di un nuovo reparto di manutenzione (273 m²). IGW ha investito, sempre nel 2012, nella fabbrica di Iasi, per l'acquisto di macchine utensili e di macchine a controllo numerico.
- IGW ha investito 3,9 milioni di euro nella fabbrica di Iasi, nel 2014⁵, vale a dire circa la metà degli investimenti totali della branca Scatole del cambio (8,6 milioni di euro), consistente nel rinnovamento di una parte del parco macchine.
- Nella sua intervista al magazine belga Trends, in agosto 2015⁶, Holger Stehling, ha messo un po' da parte l'Europa affermando che l'azienda si concentra su un'espansione extra europea. « *Il mercato ferroviario aumenta particolarmente in Cina ma ci sono dei progetti anche negli USA. E cosa abbiamo in Europa ? Diciamo che l'economia è stabile e non vi vedo che una piccola ripresa. Per noi, l'Europa, è innanzitutto servizio e manutenzione dei prodotti consegnati. Ciò non può creare la stessa dinamica di nuovi prodotti.* » Nel 2012, IGW ha prodotto 3 855

³ Vedi : <http://doingbusiness.ro/financiar/raport/1712636/ig-watteeuw-romania-srl/>

⁴ Vedi : http://www.euro-city.be/mailling_images/annual_report/Annual_Report_2012.pdf

⁵ Vedi : http://www.euro-city.be/mailling_images/annual_report/Annual_Report_2014.pdf

⁶ Vedi : <http://www.igwpower.com/news/igw-news/2015/august/igw-featured-in-the-belgian-business-magazine-trends>

scatole a Brno e 2 840 a Suzhou mentre nel 2014, le cifre erano rispettivamente di 4 000 e 3 000⁷.

- L'interesse per l'Asia sembra confermarsi alla vista dell'andamento di BMT. L'azienda ha condotto negoziati in India dal 2014. Essa ha acquistato il 60% dell'impresa indiana, con base a Pune, Involute Technologies, nell'estate 2015, per 26 milioni di dollari. Questa impresa ha quattro siti di produzione e ne costruirà un quinto. Essa fabbrica scatole del cambio per l'industria automobilistica, ma BMT spera che rapidamente potrà produrle per il mercato ferroviario in piena espansione. Notiamo anche che la branca Vetro di BMT prospetta in India.
- BMT ha anche acquisito, a inizio 2016, l'impresa belga VCST che produce trasmissioni e componenti dei freni per le auto. VCST possiede cinque fabbriche (Belgio – Sint-Truiden -, Germania – Mylau -, Cina – Changzhou -, Messico – León -, Romania – Alba Iulia - e USA – Sterling Heights) così come un centro di Ricerca & Sviluppo di 120 ingegneri e impiega 1 000 salariati. VCST ha investito 50 milioni durante gli ultimi tre anni.

E dove è la delocalizzazione della produzione (tutta o parte) di Brno? La fabbrica di Brno produce scatole del cambio e altri piccoli equipaggiamenti. La R&S è a fianco della produzione nella fabbrica e gli ingegneri partecipano allo sviluppo dei prototipi. C'è anche un nuovo reparto per i test. Sarebbe quindi possibile separare le attività e trasferirle a Iasi? Non ancora, sembra, poiché la produzione tale qual è oggi (soprattutto per i prototipi che necessitano una successione di ridefinizioni e di regolazioni che implicano la partecipazione concomitante del R&S e degli operai) non può ritagliarsi. Ci sono anche gli investimenti degli ultimi quattro anni nel reparto di test. Ma noi sappiamo anche che l'investimento non garantisce la perennità d'un sito; numerosi esempi mostrano che si rimette a nuovo per meglio vendere. Quel che resta come ostacolo, più sicuro per il momento, alla delocalizzazione, è la presenza di operai qualificati che hanno periodi di formazione di almeno sei mesi. Non è possibile investire nella formazione di altri operai a Iasi o a Suzhou, ma per il momento IGW non ha abbastanza capitali per realizzare un tale progetto.

A GUIA DI CONCLUSIONE : LOTTA POLITICA DENTRO LA FABBRICA

Lo sciopero è stato molto difensivo, ma è riuscito a stoppare l'offensiva padronale. Questo perché gli operai si sono serviti, contro l'impresa, della loro collettività nata e cresciuta nella loro cooperazione quotidiana nutrita dal processo di produzione. Essi hanno anche cercato d'utilizzare la loro forza dentro la fabbrica. Per l'avvenire sarà cruciale preservare questo quadro oggettivo (unico, oggi, in confronto con altre fabbriche) che ha permesso di difendere gli interessi comuni degli operai. Le condizioni in una fabbrica non sono mai acquisite, esse possono cambiare e il padrone ci si dedica.

Le lettere d'avvertimento inviate durante lo sciopero non sono state annullate, così come i risultati dell'accordo sono legati all'apprezzamento soggettivo dell'inquadramento. Ciò genera l'individualizzazione delle condizioni, può separare ogni operaio dagli altri e così erodere, passo a passo, la collettività operaia. Gli operai devono anche interessarsi all'assunzione dei lavoratori ad interim o part-time. Questi nuovi assunti devono essere integrati alla comunità esistente.

⁷ Vedi : <http://www.svetprumyslu.cz/ig-watteeuw-cr-r-podilime-se-rozvoji-zeleznici-dopravy/>

Una fabbrica per funzionare ha bisogno della cooperazione degli operai, poggia sopra, ma i padroni la modificano in permanenza sotto la pressione degli altri capitalisti e quella degli operai in lotta. Oggi, a Brno, lo stretto legame tra R&S e produzione dei prototipi può apparire moderno ed efficace, ma, domani potranno essere considerati dei pesi morti dal padrone, perché gli ingegneri potranno rivendicare, perché ciò dona un potere agli operai, perché la produzione potrà divenire un mercato migliore altrove e quindi il padrone vorrà spezzettare altrove la produzione.

La fabbrica è un luogo di partenza necessario, ma non dobbiamo limitarci all'interno delle sue mura. La fabbrica non deve essere percepita nel quadro del gruppo, nel settore d'attività, ma all'interno della produzione sociale in quanto tale. Sicuro, ogni decisione, ogni tappa imposta alle condizioni dei lavoratori e ai salari degli operai ha un suo protagonista, il padrone o il direttore, ma dietro a questi ci sono gli sforzi di ogni impresa per seguire la logica dell'economia capitalista, la logica del profitto. Logica che non fa degli operai, per ogni capitale individuale, che un mezzo per valorizzarsi.

Una fabbrica è quindi un luogo dove l'operaio è in contatto immediato, vivente con la contraddizione tra profitto e salari, tra i bisogni del capitale e i propri bisogni. Tra il tempo che dà all'impresa e quello che rimane per la sua riproduzione e la sua vita. È un luogo dove egli è in contatto con la dittatura (sia essa arrogante o dal volto umano) del padrone. La contraddizione della società capitalista è così visibile agli occhi degli operai. Il luogo di lavoro può essere, per questa ragione, la scuola della politica operaia autonoma, particolarmente durante alcuni momenti caldi d'un conflitto. Ma gli operai possono trarre dell'esperienza dalla lotta, la cosa più importante – la comprensione politica e la critica delle loro condizioni all'interno della fabbrica e al di fuori – solamente se sono capaci di non lasciarci attaccare dalla logica sindacale che vuole che la direzione comprenda che deve « *trattarli con rispetto* ». Quando decidono di non soccombere all'illusione che alla fine, padroni e operai hanno gli stessi interessi. Quando gli operai non permettono di farsi avere dagli interessi teatrali dei politici e che non accettino di vedere i loro interessi limitati dai contratti collettivi.

I guadagni materiali che sono importanti, anche difensivi fosse il caso della IGW a Brno, non sono che l'espressione del rapporto di forza tra capitale e lavoro. Quando l'impresa sarà pronta e ne avrà bisogno rimetterà la pressione. Il guadagno più apprezzabile è la coscienza che gli interessi del capitale e i nostri sono antagonici e che noi non possiamo contare che su noi stessi, per la nostra indipendenza politica.

MC/KPK, il 13 maggio 2016

Per la corrispondenza scrivere, senza menzionare altro, a : BP 380, Centre Monnaie 1000, Bruxelles 1, Belgique.
Consultate i site Internet di Mouvement Communiste : www.mouvement-communiste.com e di Kolektivně proti kapitálu : <http://protikapitalu.org/>