

UN NUOVO PATTO SINDACALE*

di Jim Grossfeld

Mentre i sindacati dell'impiego pubblico combattono per la sopravvivenza, Bob King propone di ricostruire la UAW (il sindacato dei lavoratori dell'industria automobilistica) per affrontare il nuovo secolo, che si preannuncia pieno di difficoltà.

While public-sector unions fight for survival, Bob King proposes to rebuild the United Auto Workers for a new, and more vexing, century.

Lo scorso agosto, appena due mesi dopo essere divenuto presidente dell'United Auto Workers, Bob King Last si è diretto a Traverse City, nel Michigan, per partecipare ad una conferenza organizzata dal Center for Automotive Research, dove ha proposto di ridefinire il ruolo svolto dai sindacati americani nel comparto economico: «Le aziende e la UAW, nel secolo appena passato, condividevano la visione secondo la quale ai datori di lavoro spettava il compito di preoccuparsi dei profitti e al sindacato quello di ottenere condizioni eque per i lavoratori» ha affermato King. «La UAW del XXI secolo ha fatto propria la missione di offrire ai clienti prodotti di alta qualità e i prezzi più competitivi». King ha proseguito dichiarando che è opportuno rinunciare ad una serie di pratiche e di abitudini, «proprie del XX secolo», e che vanno dalle trattative per ottenere «contratti di lunga durata» ma «nocivi per la flessibilità» [...] alla «incapacità dei sindacati di tenere conto dei bisogni dei consumatori».

In realtà, da studioso della storia della UAW e dell'industria automobilistica americana, King è ben consapevole che negli anni Quaranta la UAW, guidata allora da un'icona come Walter Reuther, era estremamente attenta ai bisogni dei consumatori, ed anzi cercava di influenzare i processi decisionali delle aziende, invitando alla produzione di veicoli più efficienti e meno inquinanti. Le aziende, però, non tennero conto delle proposte di Reuther costringendo così la UAW, e di conseguenza l'intera classe operaia americana, a limitarsi alle trattative per ottenere le migliori condizioni negli accordi riguardanti salari, orari di lavoro, pensioni, e altri temi connessi.

La UAW, presieduta da Reuther per 23 anni (1947-70), è stato il sindacato più potente della storia americana – la principale organizzazione di lavoratori nell'industria dominante

Jim Grossfeld, scrittore e militante sindacale di Bethesda (MD). È autore del saggio pubblicato nel 2006 dal Center for American Progress: *White Collar Perspectives on Workplace Issues: How Progressives Can Make the Case for Unions*. Il testo è tratto da "The American Prospect" del 12 aprile 2011.

* Traduzione di Giovanni Cochelli.

dell'economia più forte del dopoguerra. La UAW guidata da King – analogamente all'industria automobilistica e alla stessa economia americana – non è assolutamente dominante. Gli iscritti si sono ridotti dagli 1,9 milioni del 1970 agli appena 400.000 di oggi. E proprio come Reuther aveva cercato di ridefinire il ruolo dei sindacati nell'economia del dopoguerra, oggi King sta guidando una rivoluzione pacifica, che potrebbe trasformare in maniera fondamentale il ruolo della UAW e, probabilmente, lo stesso movimento dei lavoratori. Sessantaquattro anni, col viso incorniciato da occhiali e un eloquio pacato, King – un elettricista con la laurea in legge – non ha certo l'aria del rivoluzionario, eppure le istanze che sta promuovendo potrebbero riposizionare il movimento dei lavoratori nella sempre più globalizzata economia del XXI secolo.

In meno di un anno di presidenza, King non solo ha spinto il sindacato a firmare contratti che consentono alle aziende di rimanere competitive, ma si è anche impegnato ad organizzare le fabbriche straniere sbarcate in America, e non sindacalizzate, come la Toyota e la BMW; le sue campagne si sono orientate a costruire alleanze con i sindacati dei rispettivi paesi d'origine delle aziende straniere, piuttosto che ad attaccarne i vertici. Ha inoltre impegnato il sindacato in quelle campagne di stampo più ampio, progressista e sociale, che un tempo erano il tratto distintivo della UAW.

Nello scorso giugno, quando è stato eletto per rimpiazzare Ron Gettelfinger, King ha preso in mano un sindacato traumatizzato da quella che adesso viene chiamata "la ristrutturazione". Tra il 2007 e il 2009, per salvare la General Motors (GM), la Chrysler e la Ford, sono stati licenziati 64.000 lavoratori. Gli aderenti UAW rimasti hanno dovuto fare i conti con indennità praticamente annullate e buste paga ridotte di 7.000, e in alcuni casi fino a 30.000 dollari l'anno.

Dopo tutto ciò che il sindacato ha passato, la presidenza King potrebbe essere considerata un successo anche soltanto se riuscisse ad ottenere un margine di profitto pure per i lavoratori, quando, a fine anno, riprenderanno le trattative contrattuali con la Chrysler, la GM e la Ford.

E, in presenza di un'antica norma che gli consente di effettuare un unico mandato quadriennale, King potrebbe tranquillamente incentrare la sua agenda intorno a quest'unico obiettivo. Invece, King è pronto a scommettere che, se sarà in grado di effettuare alcune scelte difficili, la UAW potrebbe tornare ad essere la macchina da guerra che era una volta.

«Non accetteremo di sentirci dire che i sogni sono irrealizzabili», ha detto King ai delegati della convention UAW dell'estate scorsa. «Vogliamo essere sognatori, ottimisti, idealisti. Saremo i coltivatori dei semi della giustizia economica in America».

Secondo Harley Shaiken, esperto del mondo dell'industria automobilistica e professore dell'Università di Berkeley, in California, è un leader in grado di lasciare il segno. Sa che questo, per la UAW, è uno dei momenti più cruciali dai tempi del famoso sciopero bianco noto come "Flint Sit-down Strike"¹, che per la prima volta costrinse la GM a riconoscere il ruolo della UAW come il rappresentante ed intermediario per le trattative dei lavoratori.

Sono in pochi oggi ad apprezzare l'impatto avuto dalla UAW nella società americana.

Nel corso degli anni Cinquanta e Sessanta la UAW, oltre ad ottenere le migliori condizioni contrattuali nel mondo del lavoro, divenne, sotto la leadership di Reuther, uno dei catalizzatori della democrazia sociale in America. Tutte le più importanti riforme di quel periodo – dall'assicurazione sanitaria basica *Medicare*, ai diritti di voto, alla nascita del

¹ Si tratta di uno sciopero iniziato nella fabbrica della GM nella città di Flint nel 1936 ed esteso a numerosi altri stabilimenti, anche di altri marchi, nell'anno successivo [N.d.T.].

movimento ambientalista – portano l'impronta del sindacato oggi guidato da King. A quei tempi, in cui il movimento dei lavoratori scimmiettava essenzialmente l'opposizione delle industrie ad un controllo delle emissioni inquinanti, Reuther sfidò le case automobilistiche e utilizzò tutto il peso, allora di tutto rispetto, della UAW, per far approvare il *Clean Air Act*². È proprio questo il tipo di sindacalismo, e senso di solidarietà sociale, che King intende far rivivere. Il destino dei lavoratori dell'automobile, secondo lui, è strettamente legato ai risultati delle battaglie affrontate da tutti gli operai, sia negli Stati Uniti che all'estero. Per lui è quasi un atto di fede. King, infatti, non è solo un cattolico progressista, ma è anche un seguace della Teologia della liberazione promossa dall'arcivescovo del Salvador Oscar Romero, che nella difesa delle classi oppresse ha perso la vita. È anche per questo che nel 1995 ha aderito al movimento di disobbedienza civile sorto in occasione dell'accanito sciopero dei giornali di Detroit e che aveva iniziato ad organizzare coalizioni con i lavoratori messicani molto prima del Trattato di libero commercio fra Stati Uniti, Canada e Messico (NAFTA).

Date queste premesse, non dovrebbe sorprendere che King abbia lavorato incessantemente per ripristinare l'*ethos* degli attivisti del sindacato. Nello scorso autunno, ha fatto sfilare 6.000 membri del sindacato all'incontro "One Nation Working Together", il grande raduno unitario di tutte organizzazioni di sinistra, che è stato oscurato, solo tre settimane dopo, dal "Rally to Restore Sanity" (raduno per ripristinare la sanità pubblica), organizzato dal presentatore Jon Stewart. A dicembre, King ha organizzato una manifestazione di solidarietà per gli operai coreani all'esterno del centro ricerche della Hyundai ad Ann Arbor, nel Michigan.

Sebbene siano pochi i leader dei movimenti operai ad ammetterlo pubblicamente, molti di essi ritengono che sforzi di questo genere siano estranei alla reale missione dei sindacati. «Sono stroncate da buonisti», secondo quanto afferma uno dei dirigenti del sindacato. King sostiene il contrario: che in una fase storica in cui il tasso di sindacalizzazione nel settore privato è sceso al di sotto del 7%, il movimento dei lavoratori ha bisogno di tutti i sostenitori che può trovare, in patria come all'estero.

Questa visione è essenziale nella strategia organizzativa di King. La pressione da parte dei leader locali, con il supporto degli attivisti di altri paesi, può garantire alla UAW un ruolo che va ben oltre quello che deriverebbe dal numero dei suoi iscritti. Secondo King, mobilitare queste forze è fondamentale, se si vuole ragionevolmente sperare che il sindacato possa avere un ruolo nell'organizzare i cosiddetti "trasferimenti": i fabbricanti stranieri che, radicandosi negli USA, hanno creato un'industria dell'auto parallela, che ottiene grandi risultati e che, soprattutto, è quasi interamente non sindacalizzata.

Con l'eccezione dell'impianto di assemblaggio Mitsubishi di Normal, nello Stato dell'Illinois, e della fabbrica gestita congiuntamente da Mazda e Ford a Flat Rock nel Michigan, l'unico altro "trasferimento" gestito contrattualmente dalla UAW è stato quello della New United Motor Manufacturing, operato congiuntamente da Toyota e GM a Fremont, in California – fino a che la Toyota, lo scorso anno, non ha deciso rinunciare all'operazione.

Gli altri "trasferimenti" – Nissan, BMW, Mercedes, Hyundai, Subaru, Kia e Honda – sono tutti non sindacalizzati. La UAW un tempo rappresentava gli operai dello stabilimento Volkswagen di New Stanton, in Pennsylvania, ma la fabbrica ha chiuso i battenti nel 1988.

² Legge federale, introdotta per la prima volta nel 1963 e più volte modificata in seguito, a tutela della qualità dell'aria [N.d.T.].

L'azienda tedesca sta per aprire un nuovo stabilimento nel Tennessee, stato decisamente non sindacalizzato. E questa è una parte del problema.

Con l'apertura di nuovi e modernissimi impianti in città quali Tuscaloosa, in Alabama, e Canton, nel Mississippi, l'elevato numero di trasferimenti ha trasformato il *Deep South* in quello che un tempo era il Michigan: il centro dell'industria automobilistica – *sans unions*. I dirigenti della UAW negano pubblicamente che l'antipatia verso i lavoratori organizzati, tipica del Sud, sia stato uno dei fattori che hanno impedito al sindacato di prendere piede negli impianti del Sud. Nessuno nega, però, che questi stabilimenti offrano alcuni dei lavori meglio retribuiti nella regione più impoverita del paese. In questo scenario, gli avvertimenti da parte dei manager, secondo i quali un contratto mediato dalla UAW farebbe fare fagotto alle aziende straniere trasferitesi, ha avuto un effetto non indifferente tra i lavoratori del Sud.

Ma il problema sono veramente i soldi? Sì e no.

Se è vero che per molto tempo gli iscritti alla UAW hanno goduto di condizioni salariali e di indennità migliori rispetto ai colleghi impiegati nelle fabbriche delocalizzate, gli accordi sindacali hanno considerevolmente ridotto il divario. La differenza dei costi fra operai sindacalizzati e non si sta riducendo anche in termini dei cosiddetti *legacy costs*, ossia i costi sostenuti dalle aziende anche al termine del rapporto di lavoro, come le pensioni o i fondi sanitari per i pensionati. Per fare un esempio, l'accordo del 2007 con la Ford ha portato alla creazione di un fondo pensione a copertura delle spese sanitarie e assicurative, che un tempo aveva un costo superiore di 13 dollari l'ora rispetto al corrispettivo delle fabbriche trasferite, ma che adesso è pressappoco equivalente.

In effetti, il principale motivo di contrasto con i sindacati nelle fabbriche "trasferite" non è stato mai essenzialmente legato alle retribuzioni o agli incentivi, ma piuttosto alle restrizioni sistematicamente imposte dalla UAW ai processi decisionali in materia di straordinari e di politiche di assunzione. Gli imprenditori automobilistici stranieri sostengono che essere sottoposti a questa serie di limitazioni eliminerebbe la flessibilità che ha consentito di conquistare fette sempre più ampie del mercato.

Ed è proprio su questo punto che King è all'apice della radicalità: è d'accordo. Come ha chiarito nel corso del suo discorso a Traverse City, non solo è d'accordo a liberarsi di numerose regole contrattuali, ma anche a varare iniziative organizzative specifiche per le fabbriche di marchi esteri. King ha annunciato che la UAW si porrà, nei confronti delle aziende, con un approccio che ha definito basato su «principi per elezioni sindacali eque». Si tratta di una serie di linee guida che invita tanto le aziende quanto i sindacati ad astenersi dal ricorrere a minacce di ogni tipo, incluso il «fare affermazioni offensive, dispregiative o non veritiere nei confronti dell'altro».

Questo modo più pacato e moderato di relazionarsi è l'esatto contrario di quello proprio alla maggior parte dei leader sindacali. In parte si tratta del riconoscimento del fatto che la maggior parte degli attacchi nei confronti dei datori di lavoro non sindacalizzati sono di solito più catartici che strategici. Sebbene gli operai non iscritti al sindacato siano frequentemente poco soddisfatti delle proprie condizioni di lavoro, non desiderano neppure sollevare problemi, soprattutto sapendo che il farlo potrebbe facilmente portarli a perdere il lavoro.

Nell'effettuare questo richiamo, che suona perfettamente ragionevole, al *fair play* e alla correttezza nelle elezioni, King spera non solo di contrastare i tentativi degli imprenditori di demonizzare il suo sindacato, ma anche di porre le basi per un rapporto proficuo per entrambi le parti con le aziende trasferite, una volta che si sono organiz-

zate. Attualmente, ancora non ci sono state risposte positive, ma neanche rifiuti netti, alla proposta di King.

Una delle ragioni di tale reticenza è la paura che in questo atteggiamento di basso profilo di King, oltre alla carota, possa esserci il bastone. Per spingere le aziende automobilistiche straniere ad accordarsi con la UAW, King sta infatti preparando il terreno per fare pressione sulle aziende “trasferite” non solo negli Stati Uniti, ma anche nei paesi di provenienza, in molti dei quali – soprattutto in Germania – il livello di collaborazione tra aziende e sindacati è molto più elevato che negli USA.

Non c'è nulla di particolarmente innovativo nel coinvolgere gli attivisti di altri gruppi nella lotta contro “i cattivi”, in patria come all'estero. La United Steelworkers sottoscrive regolarmente accordi con i sindacati degli altri continenti, ma si tratta di una delle poche eccezioni. Molto più frequentemente i sindacati mobilitano i propri alleati intorno ad uno sciopero o ad una specifica mobilitazione, ma, finita la battaglia, sgomberano il campo.

Al contrario, King cerca di stabilire una presenza permanente nei “cortili” delle fabbriche delocalizzate, sottolineando che combattere le organizzazioni sindacali è una violazione dei diritti umani. «Ci impegneremo per i diritti umani con tutte le forze di cui disponiamo» ha dichiarato, e sta stringendo rapporti con una serie di potenziali alleati, dai sindacalisti cinesi all'ex presidente Jimmy Carter. La campagna della UAW a livello globale richiederà un grande sforzo – ma se fallirà nell'intento di conquistare una rappresentanza all'interno delle fabbriche straniere, pochi pensano che il sindacato sarà in grado di arrestare quello che un attento osservatore ha definito «un tuffo ad angelo verso l'oblio».

Uno dei più significativi indicatori della volontà di King di superare certi cliché potrebbe essere il suo annuncio, del 6 dicembre, in base al quale la UAW appoggia il Trattato di libero commercio tra Corea del Sud e Stati Uniti (KORUSFTA).

Secondo il sindacato diretto da King l'accordo, per i termini raggiunti, rappresenta un colpo vincente, nella misura in cui un accordo commerciale può esserlo. Diversamente dalla prima proposta presentata dall'amministrazione Bush e bocciata dai sindacati, quella elaborata dalla Casa Bianca guidata da Obama è riuscita ad aprire il mercato coreano a 75.000 automobili americane ogni anno (nel 2009 i costruttori americani ne vendevano meno di 6.000). Un accordo importante, dunque, dal punto di vista di King, poiché consente agli Stati Uniti di mantenere una tassazione del 25% sulle importazioni di camion dalla Corea nei primi otto anni e dell'attuale 2,5% sull'importazione di automobili per i primi cinque.

L'appoggio della UAW è piaciuto ai parlamentari sostenitori dell'accordo, in particolare ai Democratici, i quali sanno che un Trattato denominato “di libero commercio” solitamente significa dover trascorrere tempi infiniti a fronteggiare l'opposizione dei lavoratori. La posizione assunta dal sindacato, inoltre, ha attirato l'attenzione degli imprenditori, avvezzi nel passato a confronti molto tesi con i lavoratori del settore automobilistico su questioni commerciali analoghe. Sebbene alcuni sostenitori dell'accordo siano scettici in merito alle possibilità di approvazione, per quest'anno, di intese commerciali, la posizione di King viene vista come una radicale presa di distanza da quello che era stato definito «il riflesso condizionato di opposizione pregiudiziale a qualsiasi genere di accordo commerciale».

L'approvazione del patto ha anche aiutato a cementare il legame fra UAW e amministrazione Obama, in un momento in cui alcuni leader del movimento dei lavoratori trattenevano a stento la propria rabbia, e ritenevano che la Casa Bianca avesse voltato le spalle

ai sindacati. Proprio durante la stessa settimana di gennaio nella quale il presidente della AFL-CIO Richard Trumka bacchettava Obama definendolo «attento agli affari come qualunque altro presidente», King si godeva gli applausi dei delegati nel corso del congresso UAW a Washington, lodando l'impegno di Obama per salvare i posti di lavoro dell'industria automobilistica americana.

«Non c'è mai stato un presidente, democratico o repubblicano, che sia stato così aperto e disponibile nei confronti dei lavoratori come il presidente Obama», ha dichiarato King.

Quasi a sottolineare la speciale relazione che si sta delineando fra il sindacato dei lavoratori dell'automobile e il governo, il 19 gennaio, alla cena in onore del presidente Hu Jintao erano presenti solo due rappresentanti dei lavoratori ed erano dirigenti della UAW – fra questi, vi era Bob King. Un piccolo gesto, ma a Washington circostanze come queste comunicano chiaramente quali siano le voci ascoltate.

Anche se i leader sindacali sono solitamente restii ad attaccare altri dirigenti pubblicamente, nel privato alcuni sono piuttosto irritati per l'appoggio di King al patto. Usando un linguaggio molto più controllato di quello utilizzato da alcuni funzionari sindacali a porte chiuse, Richard Sloan, portavoce della Machinists Union (Unione Metalmeccanici), ha dichiarato che la UAW ha sottoscritto «un accordo del tutto simile al NAFTA», che non offre «vantaggi tangibili» per l'industria dell'automobile.

Lori Wallach, la direttrice del Citizen's Global Trade Watch (Osservatorio globale dei cittadini sul commercio) è d'accordo sul fatto che il Trattato darà qualche beneficio al settore automobilistico, ma, al tempo stesso, ritiene che porterà al taglio di posti di lavoro e che inoltre «promuoverà la delocalizzazione ed esporrà all'attacco dei tribunali esteri i provvedimenti legislativi in materia finanziaria, ambientale e sanitaria».

Alle critiche King ha risposto rapidamente, dicendo che l'accordo non è perfetto e rilanciando, tuttavia, che è «positivo per l'economia, per la sicurezza nazionale e per il nostro paese». Interrogato su eventuali ripercussioni all'interno del suo sindacato, ha risposto: «ho ricevuto sì e no una mail su questo tema».

L'apertura di King nei confronti delle fabbriche estere e la sua posizione riguardo al Trattato di commercio USA-Corea sono la testimonianza della volontà di dare uno scossone; tuttavia, la prova più difficile per la sua capacità di guida del sindacato arriverà alla fine del 2011, quando dovrà condurre le trattative per il rinnovo del contratto con GM, Ford e Chrysler (note anche come Detroit Three o D-3, una riduzione in scala del famoso Big Three, di quando le tre aziende erano, a dir poco, più grandi).

La reazione dell'industria automobilistica USA ha fatto aumentare le aspettative degli iscritti, i quali sperano che il sindacato sarà in grado di poter rinegoziare le concessioni fatte per evitare che i D-3 fallissero. Non è un presupposto da escludere. Sebbene la Chrysler sia ancora in «terapia intensiva», Ford e GM sono più in forma adesso di quanto lo siano state negli ultimi dieci anni. In ogni caso, questo ritorno ad una relativa normalità non significa necessariamente un ritorno alle retribuzioni alle quali il sindacato ha rinunciato.

Mentre King è stato chiaro sul fatto che punterà i piedi per «far sì che i lavoratori possano ottenere una giusta quota dalla ripresa», questo non significa che l'equità debba portare al ripristino alle condizioni di un tempo. Un caso per tutti: la retribuzione legata al rendimento.

Per anni i costruttori hanno lanciato l'idea di sostituire i normali aumenti salariali con dei sistemi che legassero le retribuzioni degli operai alla produttività e per anni l'UAW li ha sempre bloccati. Non è che il sindacato abbia un pregiudizio nei confronti di queste solu-

zioni. La UAW ha trattato diverse volte il tema della retribuzione in base alla produttività, in particolare per i produttori di ricambi automobilistici e, soprattutto, con la divisione Saturn della GM. Ma non si tratta di un compito facile. Il problema, dice il sindacato, sta tutto nei parametri: esiste un modo corretto per misurare la produttività? Se così fosse, l'aumento di retribuzione dovrebbe essere definito sulla base della produttività individuale o sulla base della produzione dell'intera fabbrica? Questioni di questo genere hanno sempre bloccato il confronto sul nascere. Quest'anno potrebbe cambiare qualcosa.

I vertici del D-3 sono convinti che questo è il momento giusto per cambiare il modo in cui si retribuiscono i lavoratori a paga oraria. Ecco perché Daniel Akerson, amministratore di GM, non solo parla apertamente di «un sistema di retribuzione variabile, incrementata dagli incentivi», ma si sta anche conquistando la fiducia degli iscritti attraverso il ricorso ad assegni di partecipazione agli utili. Le integrazioni, distribuite per mostrare che gli operai a paga oraria hanno una partecipazione diretta nel successo della GM, non erano mai andate oltre i 1.775 dollari. Quest'anno, per far vedere che la retribuzione sulla base della produttività significa più soldi nelle tasche degli operai, la GM ha deciso di distribuire ai 48.000 lavoratori a paga oraria della UAW integrazioni basate sui profitti del valore medio di 4.300 dollari. La stessa cosa si è ripetuta, più o meno negli stessi termini, anche alla Ford, con premi da circa 5.000 dollari. La stessa Chrysler, ancora in condizioni critiche, ha erogato «premi di produzione» da 750 dollari.

La reazione di King alla questione della retribuzione legata alla produttività è stata quella di una sfinge. Non l'ha approvata ma, allo stesso tempo, ha messo in chiaro di non escluderla. «Tutti i sacrifici sostenuti dai nostri membri per permettere alle aziende di cambiare sono parte del processo che ha portato a questa incredibile inversione di tendenza», ha dichiarato King. «Vogliamo che i nostri iscritti possano trarre beneficio in modo realmente significativo dai momenti positivi delle aziende.» Se condividere significa mettere in discussione i vecchi sistemi di negoziazione dei salari a favore di modelli più flessibili, King è pronto ad ascoltare.

È consapevole che, sebbene la Ford, la GM e perfino la Chrysler si stiano riprendendo, presto saranno di nuovo a rischio chiusura, se continueranno a perdere fette di mercato. Le conseguenze sarebbero devastanti – in particolare adesso che il fondo pensione del sindacato detiene il 10,7 % di GM e il 63,5 % di Chrysler. In ogni caso, cambiare a favore di un nuovo modello di retribuzione sarebbe una svolta epocale.

Se la UAW dovesse accettare la retribuzione sulla base della produttività, King avrà modificato in maniera irreversibile l'industria automobilistica e probabilmente buona parte di quella manifatturiera americana, ha dichiarato un esperto di politiche industriali. «Avrà mostrato alle fabbriche straniere che, quando parla di cambiamenti all'interno dell' UAW, fa sul serio».

Grazie alla sua disponibilità a ripensare i criteri per determinare la retribuzione degli operai, al suo appoggio al Trattato di commercio USA-Corea e al suo nuovo approccio organizzativo, King è diventato una figura emergente in un movimento sindacale che spesso confonde il dissenso con l'eresia. Ma la sfida di King allo *status quo* la dice lunga tanto sugli iscritti alla UAW quanto su di lui. Dati gli sconvolgimenti a cui hanno assistito, molti operai dell'auto sanno che i vecchi sistemi non funzionano più. La sfida che King dovrà affrontare è quella di trasformare questo disagio nella passione necessaria a far ritornare la UAW la grande forza sindacale e sociale che è stata in passato. Gli restano tre anni per riuscirci.