

Auto USA, Bob King (sindacato americano): la UAW del ventunesimo secolo

«È per me un onore rivolgermi ai miei colleghi dell'industria automobilistica per la prima volta in qualità di Presidente della UAW. Nel corso dell'ultimo anno siamo usciti da una crisi storica, la più grave che il settore e il nostro sindacato abbiano mai dovuto affrontare. Vogliamo esprimere la nostra più profonda gratitudine nei confronti dell'amministrazione Obama e del popolo americano per avere salvato l'industria automobilistica americana. Il fatto di avere garantito la sopravvivenza e la ripresa delle nostre imprese ha permesso di salvare centinaia di migliaia di buoni posti di lavoro che altrimenti sarebbero stati cancellati per sempre. Per emergere da questa crisi tutti hanno compiuto sacrifici enormi. I membri della UAW hanno accettato tagli salariali che vanno da 7000 a 30.000 dollari all'anno. Anche le indennità sono state considerevolmente ridotte. I processi di ristrutturazione hanno comportato una perdita di quasi 200.000 posti di lavoro».

La crisi del 2008-2009 ha reso ancora più drammatica la necessità di introdurre cambiamenti fondamentali all'interno della UAW. La crisi del settore automobilistico, sebbene innescata dal collasso finanziario, aveva già le proprie radici in modelli di comportamento e modelli culturali – all'interno delle imprese come pure del sindacato – obsoleti e inadeguati al ventunesimo secolo. Avevamo già avviato processi di cambiamento e di revisione delle nostre procedure, ma la crisi ha dimostrato come i nostri interventi non siano stati sufficientemente rapidi o profondi.

«La UAW del ventunesimo secolo dovrà essere fundamentalmente e radicalmente differente dalla UAW del ventesimo secolo. Viviamo in un mondo nuovo e di conseguenza dobbiamo reinventare il nostro sindacato tramite nuove e coraggiose strategie. Settantacinque anni fa il nostro sindacato fu costituito quale movimento per la giustizia sociale per tutti i lavoratori. A metà del secolo scorso la UAW svolse un ruolo essenziale nella costruzione della classe media di questo Paese. Se non introducessimo cambiamenti radicali e coraggiosi per affrontare le sfide della ricostruzione della classe media di tutto il mondo per il ventunesimo secolo, ciò equivarrebbe a tradire la coraggiosa eredità pionieristica del nostro sindacato».

La UAW del ventesimo secolo era cresciuta in un'era caratterizzata da sistemi economici nazionali piuttosto che globali, in cui i datori di lavoro non erano costretti ad affrontare le forti pressioni della concorrenza globale. La UAW del ventunesimo secolo è consapevole del fatto che flessibilità, innovazione, snellezza dei processi produttivi e tagli continui dei costi rivestono importanza essenziale in un mercato globale.

«Nel ventesimo secolo la UAW operava in un contesto di mercato dominato dalle cosiddette tre grandi. La UAW del ventunesimo secolo avrà di fronte a sé almeno Sette Grandi, se non addirittura di più. La UAW del ventesimo secolo operava nelle imprese ritenendo che il loro compito fosse quello di preoccuparsi dei profitti, mentre quello del sindacato fosse di preoccuparsi di ripartire ai lavoratori una quota equa degli stessi. La UAW del ventunesimo secolo è pronta ad abbracciare la missione di produrre prodotti della massima qualità e del massimo valore per i clienti».

* Il discorso del presidente della United Auto Workers, Bob King, in occasione della Conferenza che si è tenuta a Detroit (2 agosto) presso il centro per la ricerca automobilistica.

La UAW del ventesimo secolo non vedeva come primarie le necessità dei consumatori, oltre a non sostenere con la necessaria forza o efficacia l'obiettivo di preservare l'ambiente per le generazioni future attraverso processi produttivi verdi. La UAW del ventesimo secolo fa della sicurezza dei consumatori, dell'efficienza energetica e della protezione dell'ambiente la propria priorità.

La UAW del ventesimo secolo aveva sviluppato una modalità di rapporto con il datore di lavoro in base alla quale le parti si consideravano come avversarie piuttosto che come partner. I nostri rapporti erano caratterizzati dalla sfiducia, con la conseguente sottoscrizione di contratti sempre più verbosi e complicati, con norme del lavoro e mansionari definiti secondo regole ferree che ostacolavano la flessibilità, impedivano di attingere pienamente alle competenze dei nostri membri e promuovevano una cultura basata su rimostranze e litigiosità, con conseguenti enormi perdite di tempo. La UAW del ventesimo secolo accoglie un partenariato aperto, collaborativo e creativo, volto alla soluzione di problemi, partenariato che abbiamo contribuito a costruire insieme a Chrysler, GM e Ford. «Dalle ceneri del cataclisma del 2008 e del 2009 nasce una UAW con una visione più aperta e più forte, pronta al ventesimo secolo. La UAW del ventesimo secolo non considera più le direzioni delle imprese quali propri avversari e nemici, quanto piuttosto come partner nell'innovazione e nella qualità. Questo nostro nuovo rapporto con il datore di lavoro si costruisce sulle fondamenta del rispetto, degli obiettivi condivisi e di una missione comune».

La UAW del ventesimo secolo tentava di identificare le modalità per conseguire la sicurezza del posto di lavoro, ad esempio tramite le banche del lavoro, strumento che in ultima analisi non ha raggiunto i risultati sperati. La UAW del ventesimo secolo sa bene che l'unico percorso che conduce alla sicurezza del lavoro sta nella produzione di prodotti della massima qualità sicurezza e durata al prezzo migliore.

La UAW del ventesimo secolo reagiva con ostilità resistendo ai cambiamenti storici introdotti dalla globalizzazione dell'economia. La UAW del ventesimo secolo adotta un approccio costruttivo e positivo nei confronti del commercio e dello sviluppo globale. Intendiamo rivestire il ruolo di cittadini del mondo e conseguire un commercio che diffonda la prosperità e abbatta la povertà.

«Alla Ford, alla GM e alla Chrysler abbiamo già messo in pratica questa nuova visione conseguendo miglioramenti notevoli e di grande rilevanza in termini di qualità. Ora produciamo i veicoli di più alta qualità al mondo. Anche nella produttività abbiamo compiuto miglioramenti notevoli e importanti, con risparmi annui dell'ordine di miliardi di dollari e con un rafforzamento della competitività a livello globale. Abbiamo raggiunto i massimi risultati a livello mondiale in termini di qualità e di produttività lavorando in un partenariato creativo con le direzioni delle imprese e facendo ricorso ad una innovativa disciplina volta alla soluzione dei problemi».

Quando per le imprese sono stati necessari processi di consolidamento abbiamo assunto un ruolo attivo nel fare in modo che i tagli alla produzione e alla forza lavoro non influenzassero negativamente la qualità. A titolo di esempio, alla Ford la UAW ha sollevato le proprie forti perplessità sul tema della qualità, riuscendo a persuadere la direzione d'impresa a collaborare, agendo aggressivamente sulla formazione per la qualità e sulla disciplina dei processi. Di conseguenza la qualità non solo non ne è risultata ridotta, ma è al contrario aumentata, nonostante il fatto che 30.000 lavoratori abbiano dovuto lasciare la Ford, mentre altri 30.000 hanno seguito corsi di riqualificazione. Alla UAW abbiamo inoltre lanciato la Ford Lean Supplier Optimization Team, la squadra per l'ottimizzazione e il conseguimento di una catena della fornitura "snella", attraverso la quale abbiamo realizzato risparmi annui per milioni di dollari presso numerosi stabilimenti della catena della fornitura. Abbiamo inoltre avviato un gioco di squadra anche nello sviluppo di nuovi prodotti, contribuendo a identificare le modalità atte a ridurre i costi e a identificare soluzioni lavorative che permettano di produrre con efficienza prodotti innovativi. In una fase in cui l'industria automobilistica sempre di più si sposta verso l'elettrificazione e le tecnologie verdi, il nostro impegno consiste nel contribuire con la nostra creatività, la nostra iniziativa e la nostra dedizione al nuovo mondo delle automobili del futuro.

«Ora non siamo solamente leader globali in qualità e produttività, ma lavoriamo congiuntamente all'introduzione di nuovi standard per conseguire una forza lavoro dotata dei massimi livelli di

competenza e dei minimi livelli di assenteismo. Operatori specificamente formati in modo da divenire le cosiddette *black belt* certificate, insieme agli operatori di sistemi di gestione della qualità, tutti facenti parte della UAW, sono ora responsabili della qualità dei prodotti». Credo fermamente che sarebbe saggio da parte dei datori di lavoro rivedere la propria istintiva resistenza nei confronti del concetto stesso di sindacalizzazione, considerando alcuni dei vantaggi di un rapporto positivo e produttivo con il sindacato. I sindacati possono e devono svolgere un ruolo positivo; i risultati dimostrano che la UAW si muove esattamente in questa direzione. I lavoratori sindacalizzati si sentono sufficientemente sicuri da parlare a voce alta quando hanno un'idea su come migliorare un processo produttivo. La presenza del sindacato migliora il morale e riduce l'assenteismo.

«I sindacati non ostruiscono affatto – al contrario, sostengono – il principio di responsabilità sia dal lato della direzione d'impresa, sia da parte della forza lavoro. La UAW del ventunesimo secolo intende essere una forza per l'innovazione: siamo impegnati al raggiungimento dei risultati per i datori di lavoro, che consideriamo nostri partner. La produzione del miglior prodotto possibile e la fornitura del miglior servizio al miglior prezzo costituiscono missione primaria del sindacato a salvaguardia dell'interesse dei suoi iscritti».

La UAW e i suoi iscritti hanno l'obbligo morale nei confronti dei clienti di produrre i migliori veicoli al miglior prezzo. In ultima analisi, il nostro primo impegno di lealtà deve essere nei confronti dei nostri clienti. Se necessario lotteremo per raggiungere la massima qualità e la massima sicurezza per i clienti, e la nostra lotta sarà tanto dura quanto quella portata avanti per la protezione della nostra sicurezza e del nostro benessere.

«Questo impegno verso un cambiamento radicale non è solamente un principio sostenuto dalla nuova amministrazione, ma è un concetto che permea in profondità l'intera cultura del sindacato. Posso garantirvi che non esiste nessun gruppo di persone che più del sindacato e dei nostri iscritti sia impegnato al conseguimento del successo dell'industria automobilistica. I nostri iscritti sono perfettamente a conoscenza del fatto che il successo del datore di lavoro è nel loro stesso interesse di lungo termine. Non abbandoneranno la nave a seconda delle convenienze per ottenere liquidazioni miliardarie. Al contrario, sono disposti a compiere insieme questo lungo viaggio. Sono pronti e capaci, animati dalla volontà di fare quanto necessario per fare in modo che le imprese per le quali lavorano abbiano successo».

Per riassumere, le parole chiave della UAW del ventunesimo secolo sono flessibilità, innovazione, qualità, lavoro di squadra, produttività, risparmi continui sui costi e rispetto. La rigida linea di demarcazione tra direzione d'impresa e lavoro così fortemente radicata nel vecchio modello è stata scardinata. Con i lavoratori pronti e dedicati alla gestione dei propri processi produttivi, è ora possibile ridurre il numero di livelli di management.

L'atteggiamento della UAW nei confronti delle imprese si radica nel rispetto nei confronti delle sfide da affrontare. Rispettiamo non soltanto i datori di lavoro con i quali ci rapportiamo, ma nutriamo anche un enorme rispetto per le imprese multinazionali che hanno costruito stabilimenti produttivi negli Stati Uniti. A loro diamo il benvenuto in qualità di partner e di colleghi in questo settore. Siamo consapevoli del fatto che il loro intervento crea negli USA nuovi posti di lavoro. Esprimiamo apprezzamento nei confronti di molte delle positive politiche da loro perseguite, tra cui quelle che riguardano il miglioramento continuo, la qualità e la produttività. Si tratta di elementi essenziali e importanti per conservare, mantenere e far crescere la nostra base industriale in questo Paese.

«La UAW del ventunesimo secolo ha inoltre adottato un approccio più costruttivo e positivo nei confronti del commercio globale. Forse molti dimenticano che Walter Reuther era un sostenitore dell'internazionalismo favorevole al commercio, ma sottolineava anche la necessità che il commercio si svolgesse su una base di equità, di modo tale che le multinazionali non potessero fare ricorso a salari al ribasso, inadeguate condizioni di lavoro e repressione sindacale per ottenerne un vantaggio competitivo.

Le nostre città, in passato così vivaci, hanno dovuto sopportare il colpo delle anomalie della globalizzazione; le necessità delle nostre comunità sono legittime e su queste è necessario un intervento. Da parte nostra, potremo intervenire efficacemente su queste necessità solo se saremo dotati di strategie in linea con il nuovo mondo globale nel quale viviamo. Guardare al passato con la nostalgia di giorni che mai più ritorneranno è una strada che non può condurre a nulla. Dobbiamo invece impegnarci costruttivamente e con creatività nei confronti delle realtà della globalizzazione». Il nostro impegno nei confronti dei nostri valori essenziali non è cambiato in nulla. Ciò che deve cambiare sono le nostre strategie per attuarli, in modo da essere efficaci nel nuovo mondo nel quale viviamo.

La globalizzazione ha migliorato gli standard di vita di centinaia di milioni di persone nei paesi in via di sviluppo. Come dimostrato dalle recenti vertenze del lavoro in Cina, Messico e Bangladesh, i lavoratori di tutto il mondo vogliono le stesse cose: un salario dignitoso, adeguate condizioni di lavoro e diritto di organizzare sindacati liberi. Gli interessi dei lavoratori americani sono strettamente interconnessi con le aspirazioni dei poveri del mondo. Proprio come la UAW del ventesimo secolo contribuì alla costruzione della classe media americana, la UAW del ventunesimo secolo deve contribuire alla creazione di una classe media globale. È questa l'essenza stessa della nostra eredità di lotta per la giustizia sociale.

Inoltre riteniamo fermamente che il sindacato costituisca un elemento essenziale di qualunque società democratica. Il Segretario di Stato Hillary Clinton ha recentemente pronunciato un'importante discorso di indirizzo politico sul tema della società civile, sottolineando come la democrazia sia una sorta di sgabello a tre gambe: elezioni, mercati liberi e società civile. La società civile include istituzioni quali una stampa libera e sindacati liberi. Le sole elezioni e il solo capitalismo non garantiscono la democrazia, dato che multinazionali senza nessun controllo da parte di una stampa libera o di un sindacato libero possono dominare il processo politico, causando divisioni massicce e destabilizzanti tra ricchi e poveri.

«Nessuna democrazia sulla terra può prosperare e fiorire in assenza di sindacati democratici. L'idea stessa di grandissime multinazionali dotate di carta bianca, senza nessun sindacato che le responsabilizzi, nessun sindacato che verifichi il rispetto delle norme in materia di sicurezza e di ambiente, nessun sindacato che parli per i lavoratori, sia sul posto di lavoro, sia a livello pubblico, solleva lo spettro di una terra devastata a vantaggio e a profitto di pochi privilegiati in grado di dominare non soltanto i mercati, ma anche i processi politici».

«Stampa libera e sindacati liberi dipendono entrambi dal diritto alla libertà di parola e alla libertà di associazione, diritti che negli Stati Uniti sono custoditi nel primo emendamento della Costituzione. Il diritto di organizzare sindacati è il Primo Emendamento per i lavoratori».

Negli Stati Uniti questo diritto non esiste per i lavoratori del settore privato. Numerose multinazionali di questo paese hanno adottato a partire dagli anni '70 la cosiddetta politica della "terra bruciata" volta alla distruzione dei sindacati. L'obiettivo chiaramente enunciato era quello di operare in un ambiente "libero dal sindacato", in modo da liberare il paese da questo essenziale puntello della democrazia.

Fu così che cominciarono ad essere assunti consulenti contro il sindacato, i quali con un minimo sforzo riuscirono ad identificare i modi per rendere il processo elettorale del National Labor Relations Board (il consiglio nazionale delle relazioni industriali) una frode e una vera e propria farsa. Le elezioni del Labor Board non assomigliano in nulla a elezioni veramente democratiche. Le direzioni d'impresa licenziano o minacciano il licenziamento di quei lavoratori che partecipano a campagne per l'organizzazione di un sindacato. I lavoratori sono tenuti a partecipare a riunioni obbligatorie nelle quali vengono informati del fatto che la loro impresa potrebbe chiudere se venisse costituito un sindacato. I supervisori esercitano pressione nei confronti dei lavoratori, facendo loro comprendere che è in gioco il loro posto di lavoro e il loro futuro.

Commenti offensivi, destabilizzanti e provocatori sui sindacati sono materia costante. Che queste minacce siano legali o meno non conta, dato che la legge non prevede comunque sanzioni significative. L'obiettivo unico consiste nel creare insicurezza e un clima di paura.

«La democrazia non può coesistere con la paura. La UAW sostiene fortemente la legge sulla libera scelta per i lavoratori, ma non per questo è pronta ad assumere un atteggiamento passivo in vista della sua approvazione. In linea con le nostre forti tradizioni storiche, interverremo direttamente in ogni modo possibile al fine di proteggere tutti i lavoratori nell'esercizio dei propri diritti sanciti dal Primo Emendamento. La UAW crede nel principio di un'elezione equa a votazione segreta in cui i lavoratori possano liberamente decidere se iscriversi o meno a un sindacato».

Per questa ragione stiamo producendo linee guida denominate Principi UAW per elezioni sindacali eque. Tali principi sono un adattamento delle linee guida sviluppate dall'Institute for Employee Choice e includono norme quali ad esempio la parità di accesso ai lavoratori sia da parte del sindacato, sia da parte della direzione d'impresa, oltre alla proibizione di rilasciare dichiarazioni offensive, ingiuriose o non veritiere nei confronti della controparte. I principi della UAW contengono un divieto esplicito di minaccia o di pressione sia da parte del sindacato, sia da parte della direzione d'impresa.

Questi principi verranno presto resi noti e verranno presentati alle massime figure delle imprese del settore attualmente non sindacalizzate, chiedendo loro di sottoscriverli. Se un'impresa accetterà di adottare i principi UAW, e conseguentemente di rispettarli, rispetteremo la decisione dei lavoratori di iscriversi o meno al sindacato.

Al contrario, se le imprese non accetteranno questi principi, avviando invece un comportamento caratterizzato dalla minaccia nei confronti dei lavoratori che intendono organizzarsi in un sindacato, oppure licenziando quei lavoratori che tentano di organizzarsi, oppure chiudendo gli stabilimenti per ostacolare l'attività sindacale, la UAW non tollererà la violazione dei diritti dei lavoratori sanciti nel primo emendamento.

Permettetemi un chiarimento su questo punto. C'è stata una qualche incomprendione, in base alla quale la UAW colpirebbe quelle imprese che non la riconoscono. Ciò non risponde a verità. La nostra posizione è che richiederemo alle imprese di rispettare il diritto dei loro lavoratori di decidere liberamente se iscriversi o meno alla UAW. Da parte nostra noi denunceremo in tutti i modi possibili le imprese che violano i diritti dei lavoratori e che intraprendono violente misure antisindacali, fino a quando non accetteranno di rispettare i diritti dei lavoratori e di porre rimedio alle loro azioni antisindacali.

«Voglio chiarire che il nostro obiettivo non consiste nel costringere le imprese del settore automobilistico a sindacalizzarsi. Non si tratta del nostro interesse istituzionale; non si tratta di andare a caccia di quote di iscrizione sindacale. Si tratta piuttosto di democrazia, in linea con la nostra missione fondamentale e con la nostra stessa ragion d'essere: proteggere il diritto dei lavoratori di organizzare un sindacato e di contrattare collettivamente per ottenere equità, dignità e una voce democratica».

Nei confronti di quelle imprese che sceglieranno di non rispettare i diritti dei lavoratori americani, che siano imprese americane o di proprietà straniera, la UAW farà ricorso a tutte le risorse a propria disposizione in modo da convincerle a rispettare i principi della nostra democrazia. Riteniamo particolarmente preoccupante e inaccettabile che una multinazionale permetta la sindacalizzazione in altri paesi, ma che consideri i lavoratori americani come cittadini di seconda categoria, privi del diritto a un sindacato.

«Sosteniamo una strada verso il rafforzamento di interessi comuni, strategie condivise e successi condivisi, ma se dovremo combattere lo faremo con tutte le nostre forze. In linea con la tradizione di Martin Luther King Jr., dell'Arcivescovo Oscar Romero e dell'Arcivescovo Desmond Tutu, il nostro obiettivo non è la vendetta, né la ritorsione. Il nostro obiettivo è il conseguimento di principi e valori democratici».

Da parte nostra riterremo che qualunque impresa che non accetti i principi UAW stia in pratica dichiarando guerra alla libertà di parola e di riunione; è nostro dovere e nostra missione fare in modo che tale diritto venga rispettato.

Intendo inoltre chiarire che la UAW non vuole dichiarare guerra a nessuna impresa, al contrario. Il conflitto e le lotte che si prolungano nel tempo non sono un bene per la UAW così come non sono

un bene per le imprese. Essere in lotta con la UAW non è un buon modello di business per nessuna impresa. Intendiamo essere partner responsabili, in grado di aggiungere valore e di sostenere le imprese nel loro processo di crescita. Offriamo rispetto, quello stesso rispetto che ci attendiamo di ricevere in cambio.

«La scelta sarà nelle mani delle imprese non sindacalizzate. Il mio suggerimento è che il miglior viatico per le imprese, la migliore strada per garantire il valore per gli azionisti stia nel collaborare con la UAW su temi quali qualità, produttività, riduzione dell'assenteismo, morale dei lavoratori e in generale l'obiettivo di fornire il miglior prodotto al miglior prezzo ai clienti. Nell'odierno mercato globale caratterizzato da fortissime spinte competitive, sono certo che i datori di lavoro che sceglieranno di agire in partenariato con la UAW riusciranno a superare in tutti i parametri misurabili i datori di lavoro non sindacalizzati».

«La UAW ha scelto la strada del cambiamento radicale. Facciamo appello alla comunità imprenditoriale affinché faccia altrettanto. Vi invitiamo al rispetto del diritto dei lavoratori di organizzarsi in sindacati a livello globale. Vi invitiamo a partecipare alla costruzione di un mondo migliore. Vi invitiamo ad adottare un'agenda del commercio globale non basata sullo sfruttamento dei lavoratori, ma che piuttosto li sollevi dalla povertà. Vi invitiamo a unirvi a noi nella costruzione di una visione globale di un'umanità comune che ponga fine alla fame, alle malattie e alle sofferenze, che identifichi nuove fonti di energia rispettose dell'ambiente per soddisfare le necessità di trasporto delle generazioni future, che abbatta l'intollerabile crudeltà della povertà».

Quando Cesar Chavez organizzava gli agricoltori negli anni '60, Walter Reuther marciava al suo fianco. Vorrei quindi citare Cesar Chavez con le parole che incarnano i valori della UAW del ventunesimo secolo:

«Non possiamo ricercare il successo per noi stessi dimenticandoci del progresso e della prosperità delle nostre comunità... Le nostre ambizioni devono essere sufficientemente vaste da includere le aspirazioni e le necessità degli altri, per il loro bene così come per il nostro».

È mia ferma intenzione lavorare con voi tutti al fine di conseguire progresso e prosperità per tutti.

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Conquiste del Lavoro*, 20 settembre 2010.