

“Il sindacato Uaw ha salvato azienda e posti di lavoro”

Il guru: le organizzazioni europee ci pensino

Intervista

FRANCESCO SEMPRINI
NEW YORK

Il modello partecipativo

“L'accordo raggiunto dal sindacato Uaw era l'unica strada percorribile per tutelare i lavoratori e consentire la rinascita di Chrysler». Harley Shaiken, professore di Berkeley e massimo esperto del mercato del lavoro e di diritto sindacale, promuove a pieni voti la manovra varata dal governo americano che sancisce «il definitivo tramonto del laissez-faire e l'avvio di una nuova era del capitalismo verso forme partecipative basate sull'interazione tra pubblico e privato». Come giudica la soluzione del caso Chrysler?

«È la migliore se inquadrata in uno scenario di grave pericolo. Solo in questo modo era possibile avere una società rivitalizzata capace in futuro di creare posti di lavoro».

È giusto dire che sono stati salvati 5 mila posti di lavoro?

«È una stima possibile ma non certa. È probabile però che nel medio termine si creino migliaia di nuovi posti di lavoro, sia in Chrysler, ma soprattutto nella rete di fornitori e rivenditori».

I sindacati possono essere considerati vincitori?

«Vincitori è la parola sbagliata.

Possiamo dire che hanno fatto la scelta giusta, quella che gli permetterà di avere ossigeno per sopravvivere sino a quando l'azienda non si rimetterà in sesto».

Quale sarà il ruolo di Uaw nella nuova Chrysler?

«Anzitutto occorre precisare che la quota del 55% non è di Uaw ma è controllata da Veba, il fondo fiduciario che gestisce i piani di assicurazione sanitaria. Il sindacato svolge attività di sorveglianza e nominerà un consigliere sui nove del Board di Chrysler ma non potrà in alcun modo interferire nella gestione ordinaria».

Non è poco per chi, anche indirettamente, ha la maggioranza del capitale?

«L'obiettivo del sindacato non è rimanere azionista, ma vendere le quote per incassare liquidità e finanziare le assicurazioni. In sostanza la quota del 55% è una garanzia su cash flow futuri. Ci sarà una collaborazione più stretta con l'azienda specie per il rapporto di lavoro contrattualizzato».

Si era vista una cosa simile anni fa con Ual. Però finì male.

«La vicenda United Airlines degenerò in un conflitto tra il management e il sindacato anche a causa della deregulation che caratterizza il settore aereo. Non penso che l'esperienza si ripeta, oggi è chiaro a tutti che il sindacato vuole proteggere i lavoratori ma anche avere un'azienda di successo».

Eventuali accordi europei potrebbero avere ricadute sul mercato del lavoro americano?

«Indirettamente sì. Ma questo è un aspetto che riguarda soprattutto Fiat perché si troverà ad avere a che fare con tre culture aziendali diverse».

Pensa che in Europa sia possibile una soluzione tipo Uaw?

«Penso che si tratti di un modello positivo e necessario al giorno d'oggi. Anche i sindacati duri e puri dell'Europa dovrebbero rifletterci».

Vuol dire si sta andando verso forme di partecipazione allargata?

«Dico che la vicenda Chrysler e la scelta di Uaw, ci dimostra che stiamo andando verso un nuovo modello di fare business. E' una situazione che offre grandi opportunità ma

presenta anche rischi».

Insomma, il mondo del sindacato è cambiato per sempre.

«La teoria del laissez-faire è crollata con il Chapter 11 di Chrysler e lo stesso capitalismo ne risulta profondamente modificato verso una formula di maggiore interazione tra pubblico e privato. In questo senso il modello partecipativo

potrebbe essere uno degli scenari possibili».



L'esperto di lavoro

Harley Shaiken insegna a Berkeley. Negli Stati Uniti è considerato il massimo esperto di diritto sindacale

